

**KEEFEKTIFAN *IN HOUSE TRAINING* PEKERJAAN BETON  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU  
TEKNIK BANGUNAN SMK NEGERI 2 PENGASIH**

**TUGAS AKHIR SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh:

Maris Setyo Nugroho  
NIM 13505247001

**JURUSAN PENDIDIKAN TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Tugas Akhir Skripsi dengan Judul  
**KEEFEKTIFAN *IN HOUSE TRAINING* PEKERJAAN BETON  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU  
TEKNIK BANGUNAN SMK NEGERI 2 PENGASIH**

Disusun oleh:


Maris Setyo Nugroho  
NIM 13505247001

telah memenuhi syarat dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dilaksanakan  
Ujian Akhir Tugas Akhir Skripsi bagi yang bersangkutan.


Yogyakarta, 25 Maret 2015

Mengetahui  
Ketua Program Studi  
Pend. Teknik Sipil dan Perencanaan,

Disetujui,  
Dosen Pembimbing,



Dr. Amat Jaedun, M.Pd  
NIP. 19610808 198601 1 001



Drs. Agus Santoso, M.Pd  
NIP. 19640822 198812 1 002

## HALAMAN PENGESAHAN



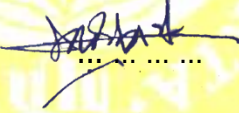
Tugas Akhir Skripsi

### KEEFEKTIFAN *IN HOUSE TRAINING* PEKERJAAN BETON DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TEKNIK BANGUNAN SMK NEGERI 2 PENGASIH

Disusun oleh:  
Maris Setyo Nugroho  
NIM 13505247001

Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Universitas Negeri Yogyakarta  
Pada tanggal 13 April 2015

#### TIM PENGUJI

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Drs. Agus Santoso, M.Pd Ketua Penguji/Pembimbing		24/4-2015 .....
Dr. Amat Jaedun, M.Pd Penguji Utama		24/4-2015 .....
Faqih Ma'arif, M.Eng Sekretaris		21/4/2015 .....

Yogyakarta, 13 April 2015

Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,

  
**Dr. Moch Bruri Triyono**  
NIP. 19560216 198603 1 003

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang betanda tangan di bawah ini:

Nama : Maris Setyo Nugroho

NIM : 135052470001

Program Studi : Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan

Judul TAS : Keefektifan *In House Training* Pekerjaan Beton dalam  
Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik  
Bangunan SMK N 2 Pengasih

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 25 Maret 2015

Yang menyatakan,



Maris Setyo Nugroho  
NIM. 13505247001

**KEEFEKTIFAN *IN HOUSE TRAINING* DALAM MENINGKATKAN  
KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TEKNIK BANGUNAN  
SMK NEGERI 2 PENGASIH**

**Oleh :  
Maris Setyo Nugroho  
13505247001**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengevaluasi keefektifan kegiatan *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih. Evaluasi *in House Training* pekerjaan beton dilakukan pada tingkat reaksi (*reaction level*), dan tingkat pembelajaran (*learning Level*).

Jenis penelitian merupakan penelitian evaluasi dengan metode analisis deskriptif. Subyek penelitian ini adalah guru teknik bangunan SMK Negeri 2 Pengasih yang berjumlah 18 guru. Instrumen penelitian ini menggunakan kuisioner (angket) dan soal *essay*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode angket dan *post-test*. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif.

Hasil yang didapatkan dari penelitian yaitu: (1) Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton didapatkan nilai mean sebesar  $46,17 \geq 38,5$ , pada kategori sangat baik diperoleh prosentase sebesar 94,44% dan pada kategori baik diperoleh prosentase sebesar 5,56%, (2) Keefektifan pembelajaran *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, didapatkan nilai mean sebesar  $80,03 \geq 70$ , pada kategori sangat efektif, efektif dan tidak efektif berturut-turut diperoleh prosentase sebesar 27,78%, 61,11% dan 11,11%. Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) Tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton, masuk dalam kategori sangat baik, (2) Keefektifan pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, masuk dalam kategori efektif.

**Kata kunci:** Evaluasi, *In-House Training*, Pekerjaan Beton, Kompetensi Profesional

## MOTTO

"Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kehidupan Akherat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu". (HR. Turmudzi)

"Barang siapa yang menempuh jalan untuk mencari suatu ilmu. Niscaya Allah memudahkannya ke jalan menuju surga". (HR. Turmudzi)

Carilah ilmu sejak dari buaian hingga ke liang lahat". (Al Hadits)

Pendidikan mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis. (Aristoteles)

Pendidikan mengembangkan kemampuan, tetapi tidak menciptakannya.  
(Voltaire)

Pendidikan yang baik tidak menjamin pembentukan watak yang baik.  
(Fonttenelle)

Setelah makan, pendidikan merupakan kebutuhan utama rakyat. (Danton)

Sebelum menulis, belajarlah berpikir dulu. (Boileau)

Orang yang berjiwa cukupan, merasa bisa menulis dengan hebat. Orang yang berjiwa besar merasa bisa menulis cukupan. (La Bruyère)

Hidup adalah perjalanan mencari bekal untuk pulang

## PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa Syukur kepada Allah SWT kupersembahkan Tugas Akhir Skripsi ini secara khusus untuk:

1. Bapakku (Suparno) dan Ibuku (Damirah) tercinta yang selalu memberikan perhatian, kasih sayang dan motivasi serta Do'a restunya. Mengajarkan makna sebagai titipan yang diberikan Allah SWT dalam hidup dengan segala pengorbanan untuk kebahagiaanku.
2. Pak.Dhe Jini dan Bu.Dhe Marsih yang telah mendidik dan merawatku selama di JOGJA.
3. Kakak-kakaku tersayang Mbak.Tuti, Mbak.Yuyun, Mbak.Rita yang senantiasa memberikan semangat dan Motivasi.
4. Deva Hyan Rizki Julianda, Dzikri Alief Lysander, Muhammad Al-Fath Junio Ramadhan dan Abdullah Faisal Hakim, keponakan-keponakanku yang menjadi pelecut semangatku, jangan nakal ya le' jadilah anak yang soleh dan lebih cerdas dari Om'mu.
5. Bapak Faqih Ma'arif,M.Eng yang selalu memberikan pencerahan serta terimakasih atas kepercayaanya dan kesempatannya untuk mengemban amanah.
6. Teman-teman program kelanjutan studi FT UNY 2013 yang super sekali dan senantiasa memberikan dorongan semangat.
7. Rekan-rekan Divisi Rancang Bangun UKM RekayasaTeknologi UNY, Bli. Wayan, Kang. Roihan, Kang. Debi, Kang. Wisnu, Nanang, Zaman, Rafi, Agus, serta rekan-rekan yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas motivasi, pengorbanan serta penjuangganya selama mengemban misi mengharumkan Almamater UNY.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul "Keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih".

Tugas Akhir Skripsi ini merupakan salah persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Strata 1 Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta. Selain untuk memenuhi syarat tersebut, peneliti berharap skripsi ini dapat menambah ilmu dan wawasan yang bermanfaat kepada peneliti dan pembaca.

Berbagai hambatan dan kesulitan terjadi selama penelitian skripsi ini. Namun kehadirannya peneliti sadari sebagai pemacu semangat agar lebih baik lagi, sehingga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan masyarakat luas yang membaca skripsi ini. Berbagai hambatan dan kesulitan tersebut peneliti lewati dengan dukungan dan bantuan dari banyak pihak oleh karena itu melalui kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas Nikmat, Karunia, dan kesempatan hidup yang telah diberikan hingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibunda Damirah dan Ayahanda Suparno yang telah memberikan pengorbanan, do'a dan kasih sayang serta dukungan moril dan materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.
3. Bapak Drs. Agus Santoso, M.Pd. yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dan telah meluangkan waktu ditengah kesibukan serta kesempatan



kepada peneliti untuk berkonsultasi dari awal sampai akhir penyusunan Tugas Akhir Skripsi ini.

4. Bapak Drs. Agus Santoso, M.Pd. Bapak Dr. Amat Jaedun, M.Pd. Bapak Faqih Ma'arif, M.Eng. selaku Ketua Penguji, Sekretaris, dan Penguji yang telah mengevaluasi serta memberikan masukan dan saran perbaikan secara komprehensif terhadap TAS ini.
5. Bapak Drs. Agus Santoso, M.Pd. dan Bapak Dr. Amat Jaedun, M.Pd selaku Ketua Jurusan Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan dan Ketua Program Studi Pendidikan Teknik Sipil dan Perencanaan beserta dosen serta staf yang telah memberikan bantuan dan fasilitas selama proses penelitian TAS ini.
6. Bapak Faqih Ma'arif, M.Eng yang telah memberikan do'a, dorongan semangat untuk keberhasilan peneliti di kemudian hari, masukan dan saran serta waktunya untuk peneliti berkonsultasi hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini.
7. Bapak Dr. Moch. Bruri Triyono, M.Pd selaku Dekan Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan persetujuan pelaksanaan Tugas Akhir Skripsi.
8. Mr. Tony Borkett, Bapak Dwi Priyatno, dan Bapak Ikhsan Royani selaku manager Tecnical Training & Development PT. THIESS, Senior Supervisor Operation Support Training dan trainer, serta seluruh staff dan PT. THIESS yang sudah memberikan izin, bantuan, serta dokumen-dokumen yang dibutuhkan penelitian.

9. Bapak Drs. Rahmat Basuki, M.T. dan Bapak Yulianto, S.Pd, selaku kepala Sekolah SMK Negeri 2 Pengasih, dan ketua jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 pengasih serta seluruh guru dan staff jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih yang telah izin, fasilitas, dan bantuan selama proses penelitian.
10. Pak Dhe Jini dan Bu Dhe Marsih yang telah mendidik dan merawat saya selama di Jogja serta Mbak Tuti, Mbak Yuyun, Mbak Rita, Mas Febi, Mas Lucky dan Mas Agus yang telah memberikan dorongan semangat, dukungan moril serta materil kepada peneliti.
11. Teman-teman seperjuangan jurusan teknik sipil dan pendidikan teknik sipil dan perencanaan angkatan 2009-2013, program kelanjutan studi kelas B, yang telah memberikan dorongan semangat, bantuan, kerjasama serta kebersamaannya hingga terselesaikannya tugas akhir skripsi ini.
12. Divisi Rancang Bangun UKM Rekayasa Teknologi dan Tim Bimasena, terimakasih atas semangat juara serta jiwa korsa kalian. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penelitian Tugas Akhir skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa Tugas Akhir Skripsi ini masih jauh dari sempurna hal ini disebabkan karena keterbatasan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Yogyakarta, 13 April 2015

Peneliti

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	<b>i</b>
HALAMAN PERSETUJUAN .....	<b>ii</b>
HALAMAN PENGESAHAN .....	<b>iii</b>
HALAMAN PERNYATAAN .....	<b>iv</b>
ABSTRAK .....	<b>v</b>
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	<b>vi</b>
KATA PENGANTAR .....	<b>viii</b>
DAFTAR ISI .....	<b>xi</b>
DAFTAR TABEL .....	<b>xv</b>
DAFTAR GAMBAR .....	<b>xix</b>
DAFTAR LAMPIRAN.....	<b>xxii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	 <b>11</b>
A. Kajian Teori .....	11

1. Efektivitas .....	11
2. Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) .....	16
3. Pekerjaan Beton .....	24
4. Kompetensi Profesionalisme Guru .....	35
B. Kajian <i>In-House Training</i> .....	44
1. Fungsi dan Tujuan Pelatihan .....	44
2. Unsur-unsur Program Pelatihan .....	46
3. Pelaksanaan Pelatihan .....	58
4. Tahapan Pengelolaan Pelatihan .....	60
C. Kajian Model Evaluasi Pelatihan .....	60
1. Model Evaluasi Krickpatrick .....	61
2. Model Evaluasi <i>Retrun on Training Invesment</i> (ROTI).....	63
3. Model Evaluasi <i>Formative and Summative</i> .....	65
4. Model Evaluasi <i>Context, Input,Proses,&amp;Product</i> (CIPP) .....	66
5. Model Evaluasi IPO.....	66
6. Model Evaluasi <i>Training Validation System</i> (TVS) .....	68
D. Kajian Penelitian yang Relevan .....	69
 <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	 <b>74</b>
A. Metode Evaluasi .....	74
B. Prosedur Evaluasi .....	75
1. Kerangka Konsep .....	75
2. Tahapan Evaluasi .....	77
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	79

D. Subyek Penelitian .....	79
E. Metode Pengumpulan Data .....	79
1. Data Primer .....	79
2. Data Sekunder .....	80
F. Alat Pengumpul Data .....	80
1. Definisi Konseptual .....	80
2. Definisi Operasional .....	81
3. Instrument Penelitian .....	81
4. Uji Validitas dan Reabilitas .....	84
G. Teknik Analisis Data .....	85
1. Analisis Deskriptif .....	85
2. Interpretasi Data .....	87
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>89</b>
A. Deskripsi Data .....	89
1. Evaluasi Tingkat Reaksi .....	89
2. Evaluasi Tingkat Pembelajaran .....	111
B. Analisis Data .....	123
1. Analisis Tingkat Reaksi ( <i>Reaction Level</i> ) .....	123
2. Analisis Tingkat Pembelajaran ( <i>Learning Level</i> ).....	137
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	148
1. Tingkat Reaksi ( <i>Reaction Level</i> ) .....	148
2. Analisis Tingkat Pembelajaran ( <i>Learning Level</i> ).....	155

<b>BAB V   SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>161</b>
A. Simpulan .....	161
B. Saran .....	161
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>163</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>166</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Indikator Kompetensi Pekerjaan Menangani Material Beton .....	25
Tabel 2 Indikator Kompetensi Penggunaan Alat dan Peralatan untuk Pekerjaan Beton .....	27
Tabel 3 Indikator Kompetensi Pekerjaan Pengecoran Beton .....	29
Tabel 4 Indikator Kompetensi Pengujian <i>Slump</i> .....	31
Tabel 5 Indikator Kompetensi Pekerjaan Akhir Beton .....	33
Tabel 6 Indikator Kompetensi Pekerjaan Perawatan Beton .....	34
Tabel 7 Prosedur Pengumpulan Data.....	82
Tabel 8 Alternatif Jawaban .....	83
Tabel 9 Kisi-kisi Instrument Tahap Reaksi.....	84
Tabel 10 Kisi-kisi Instrument Tahap Pembelajaran.....	84
Tabel 11 Alternatif Kategori Penilaian pada Tingkat Reaksi.....	86
Tabel 12 Alternatif Kategori Penilaian pada Tingkat Pembelajaran .....	87
Tabel 13 Distribusi Jawaban Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan ...	90
Tabel 14 Frekuensi Jawaban Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan ..	91
Tabel 15 Distribusi Jawaban Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi .....	93
Tabel 16 Frekuensi Jawaban Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas	

Tinggi .....	94
Tabel 17 Distribusi Jawaban Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya .....	96
Tabel 18 Frekuensi Jawaban Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya .....	97
Tabel 19 Distribusi Jawaban Mempergunakan Metode Instruksi dan Media yang bervariasi .....	99
Tabel 20 Frekuensi Jawaban Mempergunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi .....	101
Tabel 21 Distribusi Jawaban Informasi yang Disampaikan Dimengerti .....	102
Tabel 22 Frekuensi Jawaban Informasi yang Disampaikan Dimengerti .....	104
Tabel 23 Distribusi Jawaban Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segment Mencukupi .....	105
Tabel 24 Frekuensi Jawaban Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segment Mencukupi .....	106
Tabel 25 Distribusi Jawaban Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai .....	108
Tabel 26 Frekuensi Jawaban Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai.....	109
Tabel 27 Distribusi Frekuensi Nilai Menangani Material Beton .....	112
Tabel 28 Distribusi Frekuensi Menggunakan Alat dan Peralatan .....	114
Tabel 29 Distribusi Frekuensi Menggunakan Alat dan Peralatan .....	116
Tabel 30 Distribusi Frekuensi Pengujian <i>Slump</i> .....	118



Tabel 31	Distribusi Frekuensi Pekerjaan <i>Finishing</i> .....	120
Tabel 32	Distribusi Frekuensi Pekerjaan Perawatan Beton.....	122
Tabel 33	Tingkat Efektivitas Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan .	124
Tabel 34	Tingkat Efektivitas Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi .....	126
Tabel 35	Tingkat Efektivitas Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Kinerja .....	128
Tabel 36	Tingkat Efektivitas Menggunakan Metode Konstruksi dan Media yang Bervariasi.....	130
Tabel 37	Tingkat Efektivitas Informasi yang Disampaikan Dimengerti .....	132
Tabel 38	Tingkat Efektivitas Waktu yang Sediakan untuk Tiap Segment Mencukupi .....	134
Tabel 39	Tingkat Efektivitas Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai.....	136
Tabel 40	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Menangani Material Beton .....	138
Tabel 41	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Penggunaan Alat dan Peralatan	140
Tabel 42	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Pengecoran.....	141
Tabel 43	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Pengujian <i>Slump</i> .....	143
Tabel 44	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Pekerjaan <i>Finishing</i> .....	145
Tabel 45	Tingkat Efektivitas Pembelajaran Perawatan Beton .....	147

Tabel 46 Materi <i>In-House Training</i> Pekerjaan Beton .....	150
Tabel 47 Efektivitas Pelatihan pada Tingkat Reaksi.....	154
Tabel 48 Efektivitas Pelatihan pada Tingkat Pembelajaran .....	159

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Proses Pelatihan .....	24
Gambar 2 Diagram Siklus <i>Experiential Learning</i> .....	57
Gambar 3 Metode Evaluasi Pelatihan.....	75
Gambar 4 Kerangka Konsep .....	76
Gambar 5 Diagram Pie Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan ....	92
Gambar 6 Diagram Pie Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi.....	95
Gambar 7 Diagram Pie Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya.....	98
Gambar 8 Diagram Pie Mempergunakan Metode Instruksi dan Media Yang Bervariasi .....	101
Gambar 9 Diagram Pie Informasi yang Disampaikan Dimengerti .....	104
Gambar 10 Diagram Pie Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segmen Mencukupi .....	107
Gambar 11 Diagram Pie Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai .....	110
Gambar 12 Histogram Hubungan antara Nilai Menangani Material Beton dengan Frekuensi.....	113

Gambar 13	Histogram Hubungan antara Nilai Penggunaan Alat dan Peralatan dengan Frekuensi .....	115
Gambar 14	Histogram Hubungan antara Nilai Pengecoran dengan Frekuensi.....	117
Gambar 15	Histogram Hubungan antara Nilai Pengujian <i>Slump</i> dengan Frekuensi.....	119
Gambar 16	Histogram Hubungan antara Nilai Pekerjaan <i>Finishing</i> dengan Frekuensi .....	121
Gambar 17	Histogram Hubungan antara Nilai Perawatan Beton dengan Frekuensi.....	122
Gambar 18	Distibusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan .....	125
Gambar 19	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi.....	127
Gambar 20	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Informasi yang Disampaikan Akan Membantu untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Kinerja .....	129
Gambar 21	Distibusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Menggunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi .....	131
Gambar 22	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Informasi yang Yang Disampaikan Dimengerti .....	132

Gambar 23	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Waktu yang Disiapkan untuk Tiap Segment Mencukupi.....	134
Gambar 24	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai .....	136
Gambar 25	Distibusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pembelajaran Menangani Material Beton.....	138
Gambar 26	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pembelajaran Penggunaan Alat dan Peralatan .....	140
Gambar 27	Distibusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pembelajaran Pengecoran.....	142
Gambar 28	Distribusi Frekuensi Tingkat Pembelajaran Pengecoran .....	144
Gambar 29	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pembelajaran Pekerjaan <i>Finishing</i> .....	146
Gambar 30	Distribusi Frekuensi Tingkat Efektivitas Pembelajaran Perawatan Beton .....	148
Gambar 31	Distribusi Frekuensi Efektivitas Pelatihan Tingkat Reaksi .....	154
Gambar 32	Distribusi Frekuensi Efektivitas Pelatihan Tingkat Pembelajaran .....	160

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1. Daftar Hadir *In House Training* Pekerjaan Beton
- Lampiran 2. Instrumen Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Dewasa ini tantangan pendidikan kejuruan di Indonesia semakin berat, salah satunya yaitu bagaimana menyediakan lulusan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja, terutama masalah kualitas lulusan (kompetensi). Secara umum, kondisi kesesuaian/keselarasan antara dunia pendidikan sebagai penghasil tenaga kerja dan dunia kerja sebagai pengguna tenaga kerja belum optimal. Penyebab timbulnya permasalahan ini salah satunya disebabkan adanya kesenjangan antara pendidikan dengan industri.

Kesenjangan antara pendidikan dengan industri dapat dikurangi salah satunya dengan meningkatkan kompetensi, dari kompetensi guru ataupun siswa. Guru tentunya harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya, serta harus mengerti akan kemajuan teknologi dan perkembangan dunia industri. Seorang guru yang memiliki kompetensi dalam profesinya akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan optimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Maka dari itu, perlu guru atau tenaga kependidikan yang memenuhi persyaratan kemampuan profesional baik pendidik maupun sebagai pengajar atau pelatih. Disinilah letak pentingnya standar mutu profesional guru untuk menjamin proses belajar mengajar dan hasil belajar yang bermutu. Pengembangan standar kemampuan profesional guru memerlukan pemikiran yang mendasar, sistematis, dan sistemik serta upaya yang konsisten dan berkesinambungan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen di bab I pasal 1 menerangkan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Hal ini menjelaskan bahwa guru merupakan salah satu komponen pendidikan yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebab, guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Maka dari itu kualitas guru akan sangat mempengaruhi kualitas peserta didiknya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain kemampuan pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi, keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru. Namun kenyataannya belum semua guru mampu menguasai keempat kompetensi tersebut, sehingga membuat kinerja guru kurang optimal dalam menjalankan tugasnya.

Tugas guru tidaklah ringan karena harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai standar kompetensi tertentu serta norma dan nilai-nilai yang berlaku. Dalam menjalankan perannya tugas guru dibagi menjadi tiga yaitu *instruction, education and management*. Pada aspek *instruction*, guru bertugas menstransfer pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Dalam tugas *instruction* ini, guru berfungsi untuk meningkatkan



pengetahuan dan keterampilan peserta didik sehingga kelak akan menjadi orang memiliki pengetahuan yang luas serta keterampilan yang tinggi. Maka dari itu, sangat tepat bila dikatakan bahwa guru merupakan elemen yang paling penting dalam pendidikan. Karena guru memiliki peran untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya yang mencakup kompetensi kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia dan berketrampilan. Maka dari itu agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik, guru juga harus memiliki kompetensi untuk dapat mengembangkan potensi peserta didiknya.

Guru merupakan faktor penentu bagi keberhasilan pendidikan di sekolah, karena guru memiliki sentral serta sumber kegiatan belajar mengajar. Lebih lanjut guru juga merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi profesional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Mengajar ataupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Maka dari itu, tugas berat sebagai seorang guru pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi. Guru memegang peranan sentral dalam proses belajar mengajar, sehingga mutu pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya.

Agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya yang berat itu, guru dituntut memiliki segenap kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi

dalam kepribadiannya secara utuh. Namun kenyataannya di lapangan, sering kali pendidik belum mempunyai kompetensi penuh dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu faktor penghambatnya yaitu kemampuan pendidik yang belum menunjang pelaksanaan tugas, tidak adanya kesadaran, keinginan dan kemauan dari pendidik itu sendiri untuk berupaya meningkatkan kompetensinya. Perkembangan kondisi guru yang memprihatinkan itu ternyata telah menjadi penyebab utama semakin terpuruknya penyelenggara proses belajar mengajar disatuan pendidikan yang berlangsung tidak efektif, tidak efisien dan berkualitas rendah.

Kompetensi guru yang memadai dalam proses belajar mengajar akan berdampak pada kompetensi yang dimiliki oleh siswa. Kompetensi belajar siswa dapat dilihat dari kualitas hasil unjuk kerja atau perubahan yang ditunjukkan siswa setelah mengikuti kegiatan belajar mengajar. Dari hasil unjuk kerja dapat dinilai apakah kompetensi yang dimiliki siswa sudah sesuai dengan indikator-indikator mutu lulusan yang ada di dalam Standar Kompetensi Lulusan (SKL).

Agar tercapai efektivitas dalam menjalankan fungsi penyalur dan pengembang ilmu pengetahuan, peran guru memiliki fungsi yang sangat sentral. Guru tidak hanya berfungsi sebagai sumber ilmu yang setiap saat menjadi acuan murid, tetapi ia juga harus berperan sebagai perangsang dalam pengembangan minat peserta didik dalam mencari ilmu pengetahuan secara mandiri.

Selama menjalankan tugas-tugas profesional, guru dituntut melakukan profesionalisasi atau proses penumbuhan dan pengembangan profesinya. Diperlukan upaya yang terus-menerus agar guru tetap memiliki pengetahuan

dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kemajuan IPTEK. Di sinilah esensi pembinaan dan pengembangan profesional guru. Kegiatan ini dapat dilakukan atas prakarsa institusi, seperti pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) yang telah ditetapkan didalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 dilakukan untuk mencapai standar kompetensi dan/atau meningkatkan kompetensinya agar guru mampu memberikan layanan pendidikan secara profesional. Pencapaian dan peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada peningkatan keprofesian guru yang berimplikasi pada perolehan angka kredit bagi pengembangan karir guru.

Dari beberapa permasalahan yang telah dipaparkan diatas, diperlukan solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tentang peningkatan kompetensi guru. Upaya –upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru antara lain kegiatan supervisi akademik, kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang berupa *case study*, *lesson study* dan penelitian karya ilmiah, serta pendidikan pelatihan seperti: program magang, belajar jarak jauh, pelatihan berjenjang, kursus singkat dan *in House Training* (iHT).

Pelatihan dalam bentuk iHT merupakan pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui iHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.

Secara umum guru masih memiliki keterbatasan, baik finansial, jaringan waktu, akses dan lain sebagainya. Maka dari itu, permasalahan ini semakin menambah beban guru dalam pengembangan dan peningkatan profesi guru sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru serta menambah angka kredit guru dalam jabatan fungsionalnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan di dalam Permeneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya. Dengan diadakannya *In House Training* diharapkan dapat mempermudah dan mengurangi beban guru untuk menghemat waktu, serta mendapatkan akses dalam mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya, karena pelatihan dilakukan di dalam sekolah dengan mendatangkan pemateri/trainer.

Diadakannya kegiatan *in House Training* Pekerjaan Beton di SMK Negeri 2 Pengasih. Selain, sebagai upaya pengembangan keprofesionalan dan peningkatan kompetensi serta menambah angka kredit dalam jabatan fungsional guru. Kegiatan ini juga merupakan kerja sama antara SMK Negeri 2 Pengasih dengan perusahaan pemberi pelatihan (yang tidak dapat disebut namanya) yang bertujuan untuk memperkenalkan program jangka panjang dimana hasilnya adalah penyediaan sumber daya yang terampil sesuai kebutuhan industri. Hal inilah yang menginspirasi peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul "Keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih". Penelitian ini akan mengevaluasi tingkat kepuasan peserta pelatihan serta efektivitas pelatihan pada tingkat pembelajaran dalam meningkatkan kompetensi profesional guru SMK Negeri 2 Pengasih.

## **B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas didapatkan indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upaya apa yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru yang efektif dan efisien
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme guru
3. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitas *in House Training*
4. Belum diketahui bagaimana keefektifan *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru
5. Memberikan kepuasan dan reaksi yang positif dari peserta dalam penyelenggaraan *in House Training* pekerjaan beton
6. Mewujudkan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan tujuan *in House Training* pekerjaan beton
7. Merubah perilaku guru kearah yang lebih baik, setelah mengikuti kegiatan *in House Training* pekerjaan beton
8. Meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga profesional

## **C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah serta identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, diperlukan pembatasan masalah. Hal ini dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih jelas, terfokus dan lebih mendalam mengingat banyaknya permasalahan yang ada, maka penelitian ini dibatasi pada

tingkat efektivitas *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih. Selain itu, efektivitas *in House Training* pekerjaan hanya diukur pada tingkat reaksi (*reaction level*) dan tingkat pembelajaran (*learning level*).

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang dijadikan fokus dalam penelitian yaitu:

1. Bagaimana tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton?
2. Bagaimana keefektifan pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih?

#### **E. TUJUAN**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur bagaimana tingkat kepuasan dan tingkat keefektifan pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK N 2 Pengasih.

#### **F. MANFAAT**

Berdasarkan berbagai hal yang telah dikemukakan diatas, Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

## **1. Manfaat Secara Teoritis:**

- a. Sebagai bahan referensi bagi guru atau calon guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya serta melaksanakan tugas-tugasnya agar menjadi guru yang profesional.
- b. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang terlibat di dalam dunia pendidikan bahwa mengembangkan kompetensi guru merupakan salah satu kebutuhan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, sehingga kualitas peserta didikpun akan meningkat.

## **2. Manfaat Secara Praktis:**

### **a. Bagi peneliti**

- 1) Menambah wawasan tentang ruang lingkup pendidikan, khususnya tentang *in House Training* pekerjaan beton dalam upaya meningkatkan kompetensi profesionalisme guru
- 2) Peneliti mendapatkan jawaban yang teruji secara sistematis terhadap lingkup permasalahan yang diteliti.

### **b. Bagi sekolah**

- 1) Sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan dalam upaya peningkatan kompetensi profesional guru, melalui kegiatan *in house training* yang efektif dan efisien.
- 2) Pihak sekolah mendapatkan input berupa informasi tentang efektivitas Pelatihan yang telah diselenggarakan, dengan demikian, dapat menjadi bahan masukan dan juga telaah bagi SMK N 2

Pengasah dalam peningkatan kualitas dan efektivitas program *in House Training* pekerjaan beton sehingga mampu membawa perubahan serta peningkatan kompetensi profesionalisme guru yang mengikuti kegiatan tersebut.

**c. Bagi universitas**

- 1) Sebagai tambahan kajian ilmu pengetahuan di bidang pendidikan serta sebagai sarana dalam meningkatkan kerjasama antara sekolah, industri dan Universitas.
- 2) Menambah data dan kepustakaan yang berhubungan dengan *program in House Training* bagi Guru SMK Teknik Bangunan, serta menjadi bahan referensi bagi peneliti lainnya.

**d. Bagi industri**

- 1) Sebagai kajian tentang efektivitas *in House Training* pekerjaan beton yang telah dilaksanakan di sekolah serta sebagai bahan evaluasi kegiatan.
- 2) Sebagai input data berupa informasi tentang efektivitas *in House Training* Pekerjaan Beton bagi Guru. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dan juga telaah bagi insdutri yang telah memberikan pelatihan, dalam peningkatan efektivitas program pelatihan yang tepat bagi guru.



## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Kajian Teori**

#### **1. Keefektifan**

##### **a. Pengertian keefektifan**

Keefektifan berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai efek, pengaruh atau akibat. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi 1.4 (2015), efektif berarti dapat membawa hasil, berhasil guna, manjur atau mujarab, ada efeknya (akibat, pengaruh, kesannya). Dalam bahasa Inggris ialah *Effective* yang berhasil, tepat atau manjur. Dapat dijelaskan kembali bahwa efektivitas merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang diharapkan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang diharapkan dengan hasil yang dicapai.

Pengertian keefektifan pada umumnya yaitu menunjukkan taraf tercapainya hasil, yang sering dihubungkan dengan pengertian efisien, meskipun ada perbedaan antara keduanya. Efektif menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisien lebih melihat bagaimana cara mencapai hasil yang akan dicapai dengan membandingkan antara *input* dan *output*-nya. Istilah efektif (*effective*) dan efisien (*efficient*) merupakan dua istilah yang saling berhubungan dan patut dicermati dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi/institusi. Ada beberapa pendapat yang mengartikan tentang efektivitas. Handoko (2003), menyatakan bahwa

“...efektivitas merupakan salah satu indikator untuk mengukur keberhasilan suatu kegiatan atau program. Hal ini dapat disimak dari pendapat salah seorang pakar manajemen yang berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu tingkatan prestasi organisasi dalam mencapai

tujuan.”

Streers (1980:5), menyatakan bahwa efektivitas adalah “Kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang berharga dengan sependai mungkin dalam mengejar tujuan operasional”. Susilowati (2010:14), menyatakan bahwa, pengertian efektivitas secara umum, yaitu mencakup:

- 1) Mengerjakan hal-hal yang benar;
- 2) Mencapai tingkat di atas pesaing;
- 3) Membawa hasil;
- 4) Menangani tantangan masa depan;
- 5) Meningkatkan laba atau keuntungan;
- 6) Mengoptimalkan penggunaan sumberdaya.

Sedangkan Chairiah (2010:8), menyatakan bahwa efektivitas pendidikan dan pelatihan adalah “Suatu kegiatan yang dapat menghasilkan pengaruh yang tepat, akurat dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai”. Efisiensi dan efektifitas merupakan satu prinsip pengajaran, maka suatu pengajaran yang baik dalam proses pengajaran itu menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, sekaligus dapat membuahkan hasil (pencapaian tujuan instruksional) secara tepat dan cermat serta optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tercapainya keberhasilan melaksanakan suatu kegiatan dengan hasil yang tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

## **b. Keefektifan pelatihan**

Mengukur keefektifan bukanlah suatu hal yang sederhana, karena efektifitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka memberikan pengertian bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) dari sebuah kegiatan.

Selain itu, tingkat efektifitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil yang telah tercapai. Namun, jika atau hasil kegiatan/pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka kegiatan/pekerjaan itu tidak efektif.

Gomes (2000:209), menyatakan bahwa untuk mengukur efektivitas suatu program pelatihan (*training*) dapat dievaluasi berdasarkan informasi yang diperoleh pada lima tingkatan:

- 1) *Reactions*, yaitu untuk mengetahui opini dari para peserta mengenai program pelatihan, dengan menggunakan kuisioner, pada akhir pelatihan para peserta ditanya mengenai seberapa jauh mereka puas terhadap pelatihan secara keseluruhan, terhadap pelatih/instruktur, materi yang disampaikan, isinya, bahan-bahan yang disediakan, dan lingkungan pelatihan (ruangan, waktu istirahat, makanan, suhu udara).
- 2) *Learning*, yaitu untuk mengetahui seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Biasanya dilakukan dengan mengadakan tes tertulis

(*essay* atau *multiple choice*), tes performansi dan latihan-latihan simulasi.

- 3) *Behaviours*, menilai dari para peserta sebelum dan sesudah pelatihan, dapat dibandingkan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi mereka.
- 4) *Organizational result*, yaitu untuk menguji dampak pelatihan kelompok kerja atau organisasi secara keseluruhan. Data bisa dikumpulkan sebelum dan sesudah pelatihan atas dasar kriteria produktivitas, pergantian, absen, kecelakaan-kecelakaan, keluhan-keluhan, perbaikan kualitas, kepuasan klien dan sejenis lainnya.
- 5) *Cost effectivity*, dimaksudkan untuk mengetahui besarnya biaya yang dihabiskan bagi program pelatihan, dan apakah besarnya biaya untuk pelatihan tersebut terhitung kecil atau besar dibandingkan biaya yang timbul dari permasalahan yang dialami oleh organisasi.

Mermansjah dkk (2002:35), menyatakan bahwa, efektifitas diklat dapat terlihat antara lain dari:

- 1) Terlaksananya seluruh program diklat sesuai dengan jadwal waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Rapinya penyelenggaraan seluruh kegiatan diklat berkat disiplin kerja, dedikasi dan kemampuan para penyelenggara.
- 3) Efisiensi dalam penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia.
- 4) Tercapainya sasaran yang telah ditetapkan bagi program diklat.

Menurut Alliger dan Janak (1989) dalam Aqmala (2007:14), terdapat empat ukuran dari efektivitas pelatihan yaitu: reaksi, proses belajar, perubahan

perilaku dan hasil. Reaksi merupakan ukuran keefektifitasan pelatihan yang dilihat dari reaksi para peserta pelatihan, terutama reaksi yang bersifat langsung. Proses belajar merupakan ukuran keefektifitasan pelatihan yang dilihat dari seberapa besar peserta pelatihan mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diberikan dalam pelatihan. Hasil merupakan ukuran keefektifitasan pelatihan yang dilihat dari pencapaian tujuan organisasi setelah pelatihan dilaksanakan seperti peningkatan produktivitas kinerja, *turnover* karyawan, kualitas kerja, efisiensi waktu, jumlah penjualan dan penurunan pemborosan.

Haywood (1992) dalam Aqmal (2007:14), menyatakan bahwa terdapat delapan hal yang mempengaruhi efektivitas pelatihan, yaitu :

- 1) Dukungan organisasi atas perubahan;
- 2) Komitmen dan kepercayaan yang kuat dalam pendidikan;
- 3) Pelatihan dan pengembangan individu;
- 4) Pelatihan dan pengembangan harus berhubungan dengan strategi dan tujuan bisnis;
- 5) Formulasi dan implementasi dari strategi bisnis;
- 6) Peserta tidak hanya menerima pengetahuan dan kemampuan tetapi juga mendemonstrasikan kompetensi, termasuk untuk menemukan keinginan pelanggan;
- 7) Menyusun tujuan dan hasil yang diharapkan dari pelatihan;
- 8) Adanya spesifikasi dalam pelatihan;
- 9) Evaluasi menyeluruh atas efektivitas pelatihan dan komitmen peserta selama proses pelatihan.

Noe (2002), berpendapat bahwa "pada umumnya suatu program pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan/institusi dan peserta". Manfaat bagi peserta pelatihan mencakup pembelajaran, keahlian, dan perilaku baru. Hikmawati (2012:47) juga menambahkan bahwa, "Pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi/institusi tersebut dapat melaksanakan program-program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicitakan". Selain itu, keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan sehingga efektif tidaknya pelatihan dapat dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi/institusi untuk mencapai tujuannya.

Maka dari itu, berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa suatu pelatihan dikatakan efektif jika hasil dari pelatihan tersebut dapat mencapai tujuan oraganisasi dan meningkatkan kemampuan sumber daya/peserta yang mengikuti pelatihan. Sedangkan efektivitas pelatihan yang dikaji dalam penelitian ini hanya dibatasi pada peningkatan kemampuan/kompetensi guru pada level pembelajaran.

## **2. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)**

Pendidikan dan pelatihan memang dua hal yang saling berkaitan namun keduanya memiliki pengertian yang berdeda yaitu:

### **a. Pendidikan**

Berdasarkan amanat Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 disebutkan bahwa

“ Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahklak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Menurut Notoatmodjo (2002), memberikan beberapa pendapat tentang pengertian pendidikan, diantaranya:

- 1) Pendidikan merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh perkembangan manusia, dan usaha lembaga-lembaga tersebut dalam mencapai tujuan. Pendidikan merupakan tingkat kemajuan masyarakat dan kebudayaan sebagai satu kesatuan;
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan atau usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina pada potensi pribadinya berupa rohani (cipta, rasa dan karsa) serta jasmani (panca indera dan keterampilan);
- 3) Pendidikan di dalam suatu proses perubahan perilaku menuju kepada kedewasaan dan peyempurnaan kehidupan manusia;
- 4) Pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan atau perilaku kearah yang digunakan.

## **b. Pelatihan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi 1.4 (2015), mendefinisikan bahwa pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan. Marbun (2009), mengartikan bahwa “pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terikat dengan yang sekarang dijabatnya baik

secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah tim kerja". Pelatihan diartikan sebagai suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawannya sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Pelatihan memiliki ciri khas antara lain:

- 1) Pelatihan menitik beratkan pada keterampilan, jadi lebih berat kepada pengembangan psikomotor;
- 2) Pada pelatihan diharapkan agar peserta dapat meningkatkan keterampilan melalui proses belajar yang sempurna;
- 3) Pada suatu pelatihan, praktek merupakan hal yang sangat dipentingkan. Setiap peserta harus diberikan kesempatan untuk dapat melakukan praktek yang sebanyak mungkin. Praktek ini adalah suatu bentuk penerapan daripada ilmu atau pengetahuan yang ditambahkan kepada mereka;
- 4) Pelatihan diberikan di dalam waktu kerja *trainer* (peresta pelatihan);
- 5) Pelatihan diberikan pada waktu yang relatif lebih pendek.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif (Kaswan, 2011). Pelatihan merupakan usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Gomes, 2003). Sedangkan menurut Sastradipoera (2006), mendefinisikan mengenai konsep pelatihan sebagai salah satu bentuk proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya pengubahan tingkah laku



sumber daya manusia agar tingkah itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

Fungsi pelatihan dalam organisasi/institusi menurut Rahman (2009), adalah sebagai segala kegiatan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja personil dalam suatu pekerjaan tertentu. Pelatihan merupakan salah satu tipe program pembelajaran yang menitikberatkan pada kecakapan individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka secara operasional pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang meliputi serangkaian kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk pemberia bantuan kepada personil yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan profesionalismenya.

### **c. Macam-macam pendidikan dan pelatihan**

Pendidikan dan pelatihan memiliki beberapa istilah sebagai bentuk pengembangan/peningkatan kualitas guru. Istilah-istilah yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan antara lain *in house training*, *in-service training*, *in-service education*, *up-grading*. Semua istilah ini mengarah kepada pendidikan dalam jabatan, untuk mebedakan dengan pendidikan persiapan untuk calon guru atau yang dikenal dengan istilah *pre-service education*.

Menurut Kajian Pengembangan Profesi Guru yang disusun oleh Badan PSDMPK-PMP (2012:19), peningkatan kompetensi guru dilaksanakan mealui

berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) dan bukan diklat, antara lain sebagai berikut:

- 1) *in-house training* (iHT).** Pelatihan dalam bentuk iHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di KKG/MGMP, sekolah atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui iHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karir guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi kepada guru lain yang belum memiliki kompetensi. Dengan strategi ini diharapkan dapat lebih menghemat waktu dan biaya.
- 2) *program magang*.** Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di institusi/industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini terutama diperuntukkan bagi guru kejuruan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di industri otomotif dan sejenisnya. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu khususnya bagi guru-guru sekolah kejuruan memerlukan pengalaman nyata.
- 3) *kemitraan sekolah*.** Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan berkerjasama dengan institusi pemerintah atau swasta dalam keahlian tertentu. Pelaksanaanya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan melalui mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan

yang dimiliki mitra dapat dimanfaatkan oleh guru yang mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi profesinya.

**4) belajar jarak jauh.** Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan pada satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan melalui belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil dapat mengikuti pelatihan di tempat-tempat pembinaan yang ditunjuk seperti di ibu kota kabupaten atau di provinsi.

**5) pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus.** Pelatihan jenis ini dilaksanakan di P4TK dan atau LPMP dan lembaga lain yang diberi wewenang, di mana program pelatihan disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.

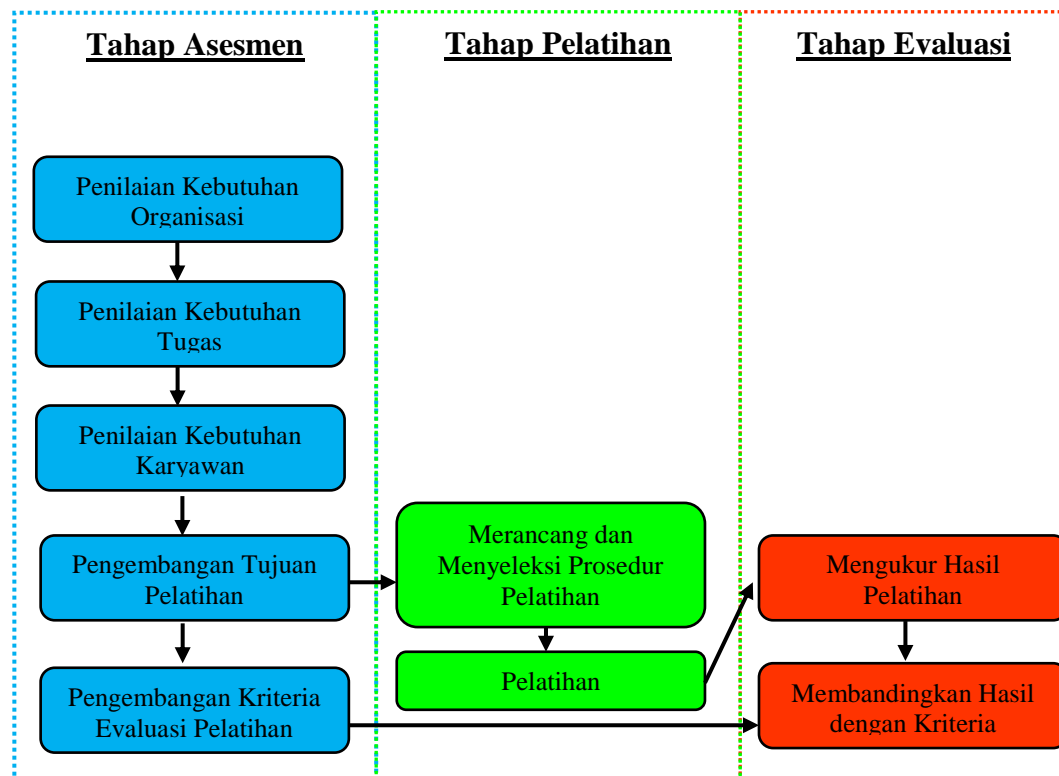
**6) kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya.**

Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kompetensi guru dalam beberapa kemampuan seperti melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran, dan lain-lain sebagainya.

**7) pembinaan internal oleh sekolah.** Pembinaan internal oleh kepala sekolah dan guru-guru memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi guru tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, diskusi dengan rekan sejawat dan sejenisnya.

**8) pendidikan lanjut.** Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi pembinaan profesi guru di masa mendatang. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar, baik di dalam maupun di luar negeri, bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

Pendidikan dan pelatihan bagi pengembangan SDM termasuk pengembangan profesi dan kinerja tenaga kependidikan sangat penting dikelola dengan baik. Rahman (2009), memberikan tiga tahapan besar dalam pengelolaan program pelatihan yaitu tahap asesmen, tahap pelathan dan tahap evaluasi. Dalam tahap asesmen dilakukan analisis kebutuhan pelatihan dari organisasi, pekerjaan, dan kebutuhan individu. Dalam tahap pelatihan dilakukan kegiatan merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan, serta pelaksanaan pelatihan. Tahap terakhir adalah tahap evaluasi, pada tahap ini dilakukan pengukuran hasil pelatihan dan membandingkan hasil dengan criteria. Ketiga tahap ini dapat digambarkan seperti pada Gambar 1 di halaman selanjutnya.



Gambar 1. Model Proses Pelatihan  
(Sumber : Rahman, 2009)

### 3. Pekerjaan Beton

Pekerjaan beton merupakan salah satu mata pelajaran yang ada di jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih khususnya Program Studi Teknik Konstruksi Batu dan Beton. Maka dari itu, *in House Training* yang diselenggarakan salah satunya bertemakan tentang pekerjaan beton. Berdasarkan *Australian Goverment, Department Of Education, Employment and Workplace Relations* (2012), pelatihan pekerjaan beton dibagi menjadi beberapa sub kompetensi yaitu:

#### a. Menangani material beton (*handle concreting materials*)

Bagian pelatihan ini menentukan kompetensi yang diperlukan untuk menangani material secara manual dengan aman, menyimpan dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen lingkungan yang terkait dengan material beton dan

komponen dalam persiapan untuk dimulainya pekerjaan beton. Materi pelatihan pada pekerjaan ini meliputi indentifikasi dan penanganan yang aman dari bahan berbahaya dan limbah sesuai dengan *Material Safety Data Sheet* (MSDS). Standar kompetensi pada pekerjaan menangani material beton dijabarkan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Indikator Kompetensi Pekerjaan Menangani Material Beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	1) Instruksi kerja dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan 2) Persyaratan keselamatan diikuti dalam rencana keselamatan sesuai perencanaan dan kebijakan 3) Persyaratan rambu/ <i>signage</i> / <i>barikade</i> diidentifikasi dan diimplementasikan 4) Peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan dan setiap kerusakan diperbaiki atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan 5) Persyaratan kuantitas bahan dihitung sesuai dengan rencana dan/spesifikasi kerja 6) Material yang tepat untuk aplikasi kerja diidentifikasi, diperoleh, dipersiapkan, ditangani dengan aman dan tersedia serta siap digunakan 7) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan
2.	Menangani dan Menyortir Komponen dan Material Beton	1) Material dan komponen beton, dikirim ke lokasi kerja, diidentifikasi dan diperiksa untuk kesesuaian dengan jadwal materi, rencana/spesifikasi 2) Material beton dipindahkan kelokasi yang ditentukan meneraokan teknik penanganan manual yang aman 3) Material dan komponen beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		<p>pengambilan sesuai urutan pekerjaan ditumpuk atau ditimbun untuk kemudahan identifikasi dan lokasi kerja sesuai dengan spesifikasi pekerjaan</p> <p>4) Material dan komponen beton yang dilindungi terhadap kerusakan fisik dan air disimpan serta memiliki akses jalan yang bersih, untuk kemudahan identifikasi, pengambilan dan distribusi</p> <p>5) Komponen ditangani dan diposisikan siap untuk instalasi sesuai dengan rekomendasi pabrik dan rencana/spesifikasi</p>
3.	Menangani dan Memindahkan Material serta Komponen pada Penyelesaian Pekerjaan Beton	<p>1) Material ditangani dengan aman sesuai dengan MSDS dan persyaratan dari pihak berwenang</p> <p>2) Bahan berbahaya diidentifikasi untuk penanganan secara terpisah</p> <p>3) Prosedur pemadaman debu digunakan untuk meminimalkan resiko kesehatan untuk personel pekerja dan lain-lain</p> <p>4) Perlindungan material disediakan sesuai dengan kebutuhan material tertentu</p> <p>5) Material disimpan dengan aman dan efektif sesuai dengan MSDS dan persyaratan dari pihak berwenang</p>
4.	Pembersihan	<p>1) Area kerja dibersihkan dan sisa-sisa material dibuang, digunakan kembali atau didaur ulang sesuai dengan undang-undang/peraturan/aturan praktik dan spesifikasi pekerjaan</p> <p>2) Bahan berbahaya diidentifikasi untuk penanganan secara terpisah</p> <p>3) Bahan tidak beracun dipindahkan dengan menggunakan prosedur yang benar</p> <p>4) Prosedur pemadaman debu digunakan untuk meminimalkan resiko kesehatan untuk personil pekerja dan lain-lain</p> <p>5) Peralatan dan perlengkapan dibersihkan, diperiksa, dipelihara dan disimpan sesuai dengan rekomendasi</p>

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		pabrik dan praktek kerja standar

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

**b. Penggunaan alat dan peralatan untuk pekerjaan beton (*use concreting tools and equipment*)**

Bagian ini digunakan untuk menentukan kompetensi yang diperlukan untuk memilih dan menggunakan alat-alat pekerjaan beton dan peralatan untuk penyelesaian seluruh pekerjaan beton secara aman. Pokok bahasan jenis pekerjaan ini mencakup alat-alat tangan, alat-alat listrik, plant mini dan peralatan. Indikator kompetensi penggunaan alat dan peralatan untuk pekerjaan beton tercantum pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Indikator Kompetensi Penggunaan Alat dan Peralatan untuk Pekerjaan Beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	1) Instruksi kerja dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan 2) Persyaratan keselamatan yang diikuti sesuai dengan rencana keselamatan dan kebijakan 3) Persyaratan rambu/signage/baricade diidentifikasi dan diimplementasikan 4) Plant, peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan 5) Persyaratan kuantitas bahan dihitung sesuai dengan rencana dan/spesifikasi kerja 6) Material yang tepat untuk aplikasi kerja diidentifikasi, diperoleh, dipersiapkan, ditangani dengan aman dan tersedia serta siap digunakan 7) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan



No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan
2.	Mengidentifikasi dan Memilih Perkakas Tangan dan Listrik	1) Perkakas tangan dan listrik digunakan sesuai fungsinya, operasi dan keterbatasan diidentifikasi dan dipilih 2) Persyaratan OH&S untuk menggunakan perkakas tangan dan alat-alat listrik yang ditaati dan dipatuhi 3) Pelumas, cairan hidrolik dan air diperiksa sesuai dengan rekomendasi pabrik 4) Alat yang dipilih sesuai dengan persyaratan pekerjaan 5) Alat dan peralatan, termasuk <i>leads</i> dan <i>hoses</i> , diperiksa untuk tag, servis dan keselamatan dan setiap kerusakan dilaporkan 6) Pengaman <i>power tools</i> , baut penahan, kopling, alat pengukur dan panel kontrol diperiksa dan dipelihara sesuai dengan rekomendasi pabrik 7) Peralatan yang menangani atau mengerjakan suatu material selama operasi/pelaksanaan dipilih
3.	Menggunakan Alat dan Peralatan	1) Perkakas tangan yang digunakan harus sesuai dengan fungsi dan pekerjaannya, dan material sesuai dengan persyaratan OH&S 2) Perkakas listrik yang aman dan efektif digunakan sesuai dengan rekomendasi pabrik dan persyaratan OH&S Negara/Wilayah 3) Perkakas diasah dan dipelihara
4.	Mengidentifikasi, Memilih dan Menggunakan Plant dan Peralatan	1) Plant dan peralatan diperiksa untuk keselamatan dan kesalahan/kerusakan yang dilaporkan 2) Plant dan peralatan yang dipilih dan digunakan sesuai dengan persyaratan OH&S, spesifikasi pabrik dan kebutuhan pekerjaan 3) Pelumas, cairan hidrolik dan air diperiksa sesuai dengan rekomendasi pabriknya 4) Plant dan peralatan dipelihara/dirawat sesuai dengan rekomendasi pabrikan dan praktek kerja standar

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
5.	Pembersihan	1) Area kerja dibersihkan dan sisa-sisa material dibuang, digunakan kembali atau didaur ulang sesuai dengan undang-undang/peraturan/aturan praktik dan spesifikasi pekerjaan 2) Plant, peralatan dan perlengkapan dibersihkan, diperiksa, dipelihara dan disimpan sesuai dengan rekomendasi pabrikan dan praktek kerja standar

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

### c. Pengecoran beton (*place concrete*)

Bagian ini menentukan kompetensi yang diperlukan untuk mengangkat dan persiapan menuangkan beton ke bekisting atau pondasi untuk membangun dasar yang kuat untuk pekerjaan bangunan lebih lanjut untuk kemajuan pekerjaan. Bagian pekerjaan ini meliputi pekerjaan memindahkan beton dari truk untuk menuangkan ke lokasi, penempatan beton dan perataan permukaan beton. Indikator kompetensi untuk pekerjaan ini dijabarkan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Indikator Kompetensi Pekerjaan Pengecoran Beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	1) Instruksi kerja dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan 2) Persyaratan keselamatan diikuti dalam rencana keselamatan sesuai perencanaan dan kebijakan 3) Persyaratan rambu/ <i>signage</i> /barikade diidentifikasi dan diimplementasikan 4) Peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan dan setiap kerusakan diperbaiki atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan 5) Persyaratan kuantitas bahan dihitung sesuai dengan rencana

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		<p>dan/spesifikasi kerja</p> <p>6) Material yang tepat untuk aplikasi kerja diidentifikasi, diperoleh, dipersiapkan, ditangani dengan aman dan tersedia serta siap digunakan</p> <p>7) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan</p>
2.	Menerima dan Pengiriman Beton	<p>1) Bukti pengiriman diperiksa untuk akurasi permintaan materi</p> <p>2) Truk mixer beton diarahkan ke lokasi penuangan/pengecoran</p> <p>3) Beton dikeluarkan melalui talang/saluran ke gerobak dorong, ember, pompa atau hopper</p>
3.	Mendefinisikan dan Mempersiapkan Area Kerja	<p>1) Lokasi penempatan beton ditentukan dari rencana dan spesifikasi serta lokasi diperiksa untuk area tuang yang bebas dari kotoran dan limbah</p> <p>2) Area kerja yang aman disekitar lokasi tuang, pita pembatas/barikade dan rambu digunakan dan konsisten dengan peraturan OH&amp;S</p> <p>3) Plant, peralatan dan perlengkapan diletakkan sesuai penempatan yang direncanakan</p>
4.	Pengecoran Beton	<p>1) Beton dicor berlapis bertingkat horizontal pada lokasi seperti yang ditunjukkan oleh tanda, seperti pasak ukur atau garis acuan</p> <p>2) Ketinggian jatuh vertikal beton diminimalkan untuk menghindari pemisahan material beton</p> <p>3) Beton dituang dipadatkan selama proses pemadatan dengan menggunakan metode getaran yang telah disetujui</p> <p>4) Setelah lapisan beton selesai diperiksa terhadap datum menggunakan perangkat leveling yang sesuai</p>

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

#### d. Pengujian slump (*slump test concrete*)

Bagian pekerjaan ini digunakan untuk menentukan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengetahui kekentalan beton, memastikan campuran dapat dilaksanakan serta sesuai dengan berkas pengiriman, dan urutan order material. Pokok bahasan pengujian slump termasuk sampling dan pengujian slump untuk berbagai toleransi pengujian sesuai nilai slump. Penjelasan indikator kompetensi untuk pekerjaan pengujian slump dijabarkan pada Tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4.** Indikator Kompetensi Pengujian *Slump*

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Instruksi kerja, termasuk rencana, spesifikasi, persyaratan mutu dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan</li><li>2) Persyaratan keselamatan diikuti sesuai dengan rencana keselamatan dan kebijakan</li><li>3) Persyaratan rambu/signage/barikade diidentifikasi dan diimplementasikan</li><li>4) Peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan dan setiap kerusakan diperbaiki atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan</li><li>5) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan</li></ol>
2.	Pengujian <i>Slump</i> Beton	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Kerucut standar untuk tes <i>slump</i> dibersihkan dan dipersiapkan untuk pengujian</li><li>2) Sampel beton, dengan menggunakan prosedur pengambilan sampel yang benar, diambil langsung dari truk pengiriman terhadap penuangan beton yang awal</li><li>3) Kerucut abram ditempatkan pada nampan baja dan kerucut diisi sampai sepertiga dari kapasitas kerucut</li></ol>

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		4) Beton dipadatkan dengan cara menusuk sebanyak 25 kali pada lapisan awal dengan batang baja 5) Kerucut abram diisi dua pertiga kapasitasnya dan ditusuk 25 kali pada lapisan kedua serta menembus lapisan sebelumnya 6) Kerucut abram diisi penuh sampai lebih dari atas kerucut dan ditusuk 25 kali pada lapisan akhir serta menembus lapisan sebelumnya 7) Kerucut abram yang diisi beton diratakan permukaannya dengan batang baja dan beton yang tertumpah dibersihkan dari plat baja dan kerucut abram 8) Kerucut abram diangkat tanpa memindahkan sampel adukan beton 9) Sampel yang runtuh diukur terhadap ketinggian kerucut abram untuk konfirmasi 10) Sampel adukan beton yang utuh diukur dan dicatat
3.	Pembersihan	1) Area kerja dibersihkan dan sisa-sisa material dibuang, digunakan kembali atau didaurulang sesuai dengan undang-undang/peraturan/aturan praktik dan spesifikasi pekerjaan 2) Peralatan dan perlengkapan dibersihkan, diperiksa, dipelihara dan disimpan sesuai dengan rekomendasi pabrikan dan standar praktik kerja 3) Penyelesaian prosedur kerja diterapkan dan personil yang berwenang diberitahu bahwa pekerjaan selesai

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

#### **e. Pekerjaan akhir beton (*finish concrete*)**

Bagian ini menentukan kompetensi yang diperlukan untuk menyelesaikan permukaan beton yang telah dicor dan diratakan dalam pekerjaan pengecoran lokal, komersial dan sipil untuk memberikan menyelesaikan

persyaratan yang diinginkan. Pekerjaan ini meliputi teknik finishing baik manual ataupun mekanik. Indikator kompetensi pekerjaan akhir beton dijabarkan pada Tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5. Indikator Kompetensi Pekerjaan Akhir Beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	1) Instruksi kerja dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan 2) Persyaratan keselamatan diikuti dalam rencana keselamatan sesuai perencanaan dan kebijakan 3) Persyaratan rambu/ <i>signage</i> /barikade diidentifikasi dan diimplementasikan 4) Peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan dan setiap kerusakan diperbaiki atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan 5) Persyaratan kuantitas bahan dihitung sesuai dengan rencana dan/spesifikasi kerja 6) Material yang tepat untuk aplikasi kerja diidentifikasi, diperoleh, dipersiapkan,ditangani dengan aman dan tersedia serta siap digunakan 7) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan
2.	Pekerjaan Akhir Beton	1) Pekerjaan <i>float</i> dan <i>trowel</i> yang diterapkan setelah perawatan awal untuk membantu menjaga permukaan yang datar dan menghapus ketidak sempurnaan perataan 2) <i>Trowelling</i> mekanik diterapkan untuk memadatkan dan pengaturan densify permukaan beton 3) Kontrol <i>joint</i> dipasang/dlakukan, pekerjaan akhir untuk tepi dan trowel beton sesuai dengan spesifikasi kerja

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
3.	Pembersihan	1) Area kerja dibersihkan dan sisa-sisa material dibuang, digunakan kembali atau didaur ulang sesuai dengan undang-undang/peraturan/aturan praktik dan spesifikasi pekerjaan 2) Plant, peralatan dan perlengkapan dibersihkan, diperiksa, dipelihara dan disimpan sesuai dengan rekomendasi pabrikan dan praktik kerja standar

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

#### f. Perawatan beton (*cure concrete*)

Bagian ini menentukan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan proses perawatan awal dengan menuangkan bahan curing pada bagian beton agar dapat mengontrol penguapan air dari beton setelah selesai dikerjakan. Pekerjaan ini termasuk menggunakan media perawatan dan teknik perawatan sesuai dengan spesifikasi teknik. Indikator kompetensi yang ada pada pekerjaan ini tertera pada Tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6. Indikator Kompetensi Pekerjaan Perawatan Beton

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
1.	Perencanaan dan Persiapan	1) Instruksi kerja dan rincian operasional diperoleh, dikonfirmasi dan diterapkan 2) Persyaratan keselamatan diikuti dalam rencana keselamatan sesuai perencanaan dan kebijakan 3) Persyaratan rambu/ <i>signage</i> /barikade diidentifikasi dan diimplementasikan 4) Peralatan dan perlengkapan dipilih untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan pekerjaan, diperiksa untuk perbaikan dan setiap kerusakan diperbaiki atau dilaporkan sebelum dimulainya pekerjaan 5) Persyaratan kuantitas bahan dihitung sesuai dengan rencana dan/spesifikasi kerja 6) Material yang tepat untuk aplikasi

No.	Jenis Pekerjaan	Kriteria Kinerja
		kerja diidentifikasi, diperoleh, dipersiapkan, ditangani dengan aman dan tersedia serta siap digunakan 7) Persyaratan perlindungan lingkungan diidentifikasi untuk proyek sesuai dengan rencana perlindungan lingkungan dan kewajiban peraturan dan diterapkan
2.	Perawatan Beton	1) Beton dirawat sesuai dengan spesifikasi proyek 2) Perangkat <i>run off</i> dipasang dan dipelihara 3) Metode perawatan dengan bahan compound diterapkan dan dipelihara pada permukaan beton sesuai dengan spesifikasi proyek 4) Beton dilindungi selama proses <i>curing</i> dengan mengisolasi dan/atau membarikade area
3.	Pembersihan	1) Area kerja dibersihkan dan sisa-sisa material dibuang, digunakan kembali atau didaur ulang sesuai dengan undang-undang/peraturan/aturan praktik dan spesifikasi pekerjaan 2) Peralatan dan perlengkapan dibersihkan, diperiksa, dipelihara dan disimpan sesuai dengan rekomendasi pabrikan dan praktek kerja standar

(Sumber: *Australian Government, Department Of Education, Employment and Workplace Relations*, 2012)

#### 4. Kompetensi Profesional Guru

##### a. Definisi kompetensi

Secara arti bahasa di dalam Besar Bahasa Indonesia Versi 1.4 (2015) kompetensi berarti kecakapan. Padaan kata yang berasal dari bahasa ingris ini cukup relevan dengan pembahasan, karena kompetensi guru merupakan kemampuan/kecakapan seorang guru dalam melakukan kewajiban-kewajiban dan tanggung jawabnya.



Pengertian kompetensi berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 10, yaitu seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan keprofesionalan.

Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Kepmendiknas) Nomor 45 tahun 2002, menerangkan bahwa "kompetensi sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu".

Kompetensi merupakan peleburan dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. Dengan kata lain kompetensi merupakan perpaduan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, alat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata (Sagala, 2009). Maka dari itu, berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahawa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang berpadu, guna melaksanakan tugas-tugas sesuai pekerjaan tertentu, dengan penuh tanggungjawab.

#### **b. Komponen kompetensi guru**

Kompetensi guru diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan, bukan sekedar mempelajari ketrampilan-ketrampilan mengajar tertentu, tetapi merupakan penggabungan

dan aplikasi suatu ketrampilan dan pengetahuan yang saling bertautan dalam bentuk perilaku nyata. Seperangkat kemampuan dasar yang telah disebutkan sebelumnya pada hakikatnya dapat dijabarkan menjadi beberapa komponen, oleh para ahli komponen kompetensi diantaranya dibagi karena sudut pandang, ruang lingkup, dan konteks waktu yang berbeda-beda.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 bab IV bagian satu pasal 10 dijelaskan bahwa "kompetensi guru terdiri dari empat komponen kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional". Secara lebih rinci komponen kompetensi tersebut dijabarkan didalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 komponen kompetensi yaitu:

- 1) kompetensi pedagogik.** Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang berhubungan langsung dengan tugasnya sebagai guru, indikator dari kompetensi ini diantaranya yaitu:
- a) Menguasai karakter peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, cultural, emosioal dan intelektual;
  - b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik;
  - c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu;
  - d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik;
  - e) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki;
  - f) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan peserta

didik;

- g) Menyelenggarakan penilaian evaluasi proses dan hasil belajar;
- h) Memanfaatkan hasil evaluasi dan penilaian untuk kepentingan pembelajaran;
- i) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Berdasarkan Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat (3) butir (a) disebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.

**2) kompetensi kepribadian.** Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personalitas dan jati diri sebagai seorang tenaga pendidik yang menjadi panutan bagi peserta didik. Secara khusus kemampuan ini dijabarkan sebagai berikut:

- a) Bertindak sesuai norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia;
- b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat;
- c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, dewasa, stabil, arif dan berwibawa;
- d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri;

e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

**3) kompetensi sosial.** Merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Indikator kompetensi ini yaitu:

- a) Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi;
- b) Berkomunikasi secara efektif, empatik dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat;
- c) Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya;
- d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

**4) kompetensi profesional.** Merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.

Menurut Yanin (2006), kompetensi profesional meliputi (1) penguasaan materi pelajaran yang terdiri atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan dari bahan yang diajarkannya itu, (2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan, (3) penguasaan

proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

### **c. Profesionalisme guru**

Pengertian profesi secara umum adalah "sebagai suatu pekerjaan yang memerlukan pendidikan lanjut di dalam science dan teknologi yang digunakan sebagai perangkat dasar untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat. Edgard H. Schein dalam Sunaryo (1997), mengartikan profesi *"the profession are set of occupation that have developed a very special set of norms deriving from their special role in society"*. Profesi adalah seperangkat ketrampilan yang dikembangkan secara khusus melalui seperangkat norma yang dianggap cocok untuk tugas-tugas khusus di masyarakat. Seperangkat ketrampilan yang dikembangkan secara khusus dimaksudkan sebagai seperangkat ketrampilan yang spesifik, tidak semua orang bisa, membutuhkan ketelitian dan ketekunan, serta menuntut keahlian dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu profesi yang demikian itu harus diperoleh melalui pendidikan dan latihan yang umumnya dari perguruan tinggi.

Ada banyak macam profesi yang ada di masyarakat dan masing-masing memiliki seperangkat ketrampilan khusus yang membutuhkan ketelitian dan ketekunan, serta menuntut keahlian dan tanggung jawab yang tinggi. Dalam hal ini profesionalisme guru memiliki prinsip-prinsip profesionalisme sebagai berikut:

- 1) Bahwa profesi guru merupakan profesi yang berdasarkan bakat, minat dan panggilan jiwa dan idealisme.
- 2) Menuntut komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu pendidikan, iman taqwa dan akhlak mulia.

- 3) Adanya kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang relevan.
- 4) Memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya di sekolah.
- 5) Menuntut tanggung jawab tinggi atas tugas profesinya demi kemajuan bangsa.

Hakikat profesi adalah mutu pernyataan atau suatu janji terbuka, suatu janji yang dikemukakan oleh tenaga profesional. Profesi mengandung unsur pengabdian, hal ini dikarenakan profesi bukanlah dimaksudkan untuk mencari keuntungan semata-mata bagi dirinya melainkan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu tenaga profesi yang profesional tidak boleh sampai merugikan, merusak atau menimbulkan malapetaka bagi masyarakat. Sebaliknya, profesi itu harus berusaha menimbulkan kebaikan, keberuntungan dan kesempurnaan atau kesejahteraan bagi masyarakat.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 4 "profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi".

Profesionalisme berasal dari kata dasar profesi Mc Cully dalam Sunaryo (1997), mengartikan profesi adalah "*a vocation in which professed knowledge of some department of learning or science is used in its application to the affairs of others or in the practice of an art founded upon it*". Pengertian tersebut mengandung makna bahwa dalam suatu pekerjaan profesional selalu digunakan

teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang secara sengaja harus dipelajari, dan kemudian secara langsung dapat diabadikan bagi kemaslahatan orang lain.

Kompetensi profesional guru adalah sejumlah kompetensi yang berhubungan dengan profesi yang menuntut berbagai keahlian di bidang pendidikan atau keguruan atau bisa dikatakan sebagai kemampuan dasar guru sesuai standar yang ditetapkan direktur jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PTMK) serta Standar Nasional Pendidikan

Berdasarkan Kebijakan Pengembangan Profesi Guru yang diterbitkan oleh Badan PSDMPKPMP (2012), Kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Persiapan diri tentang materi diusahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan.

Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelola proses pembelajaran. Kegiatan mengajar harus disambut oleh peserta didik sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

Kemampuan yang harus dimiliki pada dimensi kompetensi profesional atau akademik berdasarkan Kajian Kebijakan Pengembangan Profesi Guru (2012), dapat diamati dari aspek-aspek berikut:

- 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu;
- 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu;
- 3) Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif;
- 4) Mengembangkan keprofesian secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif;
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Standar unjuk kerja guru dituangkan dalam sepuluh kemampuan dasar kerja yang dirinci oleh Depdiknas yaitu sebagai berikut: (1) guru dituntut untuk menguasai bahan pengajaran; (2) guru mampu mengelola program belajar dan mengajar; (3) guru mampu mengelola kelas; (4) guru mampu menggunakan media dan sumber pengajaran; (5) guru mampu menguasai landasan-landasan kependidikan; (6) guru mampu mengelola proses belajar mengajar; (7) guru mampu melaksanakan evaluasi pengajaran; (8) guru mampu melaksanakan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) guru mampu membuat administrasi sekolah; (10) guru mampu melaksanakan penelitian tindakan kelas (PTK).



## **B. Kajian *In House Training***

### **1. Fungsi dan Tujuan Pelatihan ( *Training* )**

#### **a. Fungsi pelatihan ( *training* )**

Pelatihan sebagai suatu proses pendidikan mempunyai sejumlah fungsi yang strategis bagi sumber daya manusia di lingkungan pendidikan terutama bagi para guru. Sastradipoera (2006), menjabarkan fungsi strategis pelatihan yang meliputi fungsi pembinaan, fungsi marketing sosial, dan fungsi administratif. Berikut ini merupakan penjabaran dari keempat fungsi pelatihan tersebut.

**1) fungsi edukatif.** Pelatihan berfungsi untuk mempersiapkan sejumlah tenaga menjadi tenaga terdidik dan terlatih yang mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan jabatan.

**2) fungsi pembinaan.** Pelatihan berfungsi sebagai suatu proses untuk membina dedikasi, loyalitas, disiplin, mental dan semangat korps agar bermanfaat bagi dirinya sebagai warga sosial di dalam organisasi.

**3) fungsi marketing sosial.** Pelatihan berfungsi untuk menyampaikan, mengkomunikasikan, dan menyebarluaskan misi industri kepada masyarakat.

**4) fungsi administratif.** Hasil pendidikan dalam bentuk pelatihan akan menjadi data yang akan melengkapi data sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pribadi dan kompetensi para karyawan yang kelak dapat dimanfaatkan sebagai bahan

pertimbangan bagi pemimpin industri untuk membuat keputusan, termasuk promosi, mutasi, rotasi, karir, kaderisasi kepemimpinan, dan kompensasi.

#### **b. Tujuan pelatihan (*training*)**

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik (Hamalik, 2005).

Pelatihan juga berfungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal, dan meningkatkan perkembangan pegawai (Mangkunegara, 2005).

Sedangkan tujuan pelatihan/ *in House Training* di SMK N 2 Pengasih yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru dan menambah wawasan tentang perkembangan di industri. Dengan demikian, jika kompetensi yang dimiliki oleh guru meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kompetensi siswa. Sehingga, kompetensi yang dimiliki siswa sesuai/selaras dengan kebutuhan dunia industri.

## **2. Unsur-unsur Program Pelatihan**

Program pelatihan merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Program tidak hanya memberikan acuan, melainkan juga menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan kegiatan

pelatihan. Unsur-unsur program pelatihan menurut Hamalik (2005), meliputi peserta pelatihan, pelatih (instruktur), lamanya pelatihan, bahan latihan dan metode pelatihan.

#### **a. Peserta pelatihan**

Peserta pelatihan merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah penyelenggaraan pelatihan. Maka dari itu untuk kesuksesan sebuah pelatihan harus ditentukan siapa yang menjadi peserta pelatihan, karena peserta akan sangat menentukan format pelatihan. Hikmawati (2005), menjabarkan bahwa para peserta pelatihan adalah individu-individu yang akan membawa apa yang diperoleh dalam pelatihan ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari sehingga akan memiliki dampak pada perusahaan/intitusi pemerintahan. Penetapan calon peserta erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik, berdasarkan kriteria antara lain:

- 1) Akademik, yaitu jenjang pendidikan dan keahlian;
- 2) Jabatan, yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu;
- 3) Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya;
- 4) Pribadi, mengarah ke aspek moral, moril dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut;
- 5) Intelektual, tingkat berpikir dan pengetahuan, diketahui melalui seleksi.

## **b. Pelatih/Trainer**

Dalam pelaksanaan program pelatihan, peran trainer mendominasi dalam penyampaian materi pelatihan. Untuk menunjang kelancaran dan keberhasilan program pelatihan, dibutuhkan seorang trainer yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan program pelatihan. Menurut Atmodiwiro (2005), kriteria utama yang dibutuhkan seorang trainer:

- 1) Menguasai materi yang diajarkan;
- 2) Terampil mengajar secara sistematis, efektif, dan efisien;
- 3) Mampu menggunakan metode dan media yang relevan dengan tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus mata pelajarannya.

Selain itu beberapa perilaku dan kualitas yang perlu dimiliki oleh seorang trainer atau widyaiswara yaitu sikap terbuka, mau menerima saran, tepat waktu, memiliki keterampilan mendengar, berpengetahuan luas, keterampilan berbicara, organisatoris, kreatif, nondirektif (tidak memerintah), penampilan yang rapi, tidak bertindak sebagai bos, fleksibel, sabar, praktis, menghargai peserta, berani jujur, mempunyai rasa humor, ramah dan adil, mendorong peserta, suportif, mampu berimprovisasi, dan menghargai pendapat.

## **c. Durasi pelatihan**

Menurut Hamalik (2005), durasi/lamanya pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang:

- 1) Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih bermutu, kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan latihan;

- 2) Kemampuan belajar peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan.  
Kelompok peserta yang kurang mampu belajar tentu memerlukan waktu latihan yang lebih lama;
- 3) Media pengajaran yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih.  
Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.

#### **d. Materi pelatihan**

Selain pendekatan pembelajaran, hal lain yang juga penting diperhatikan dalam pelatihan yaitu materi pelatihan yang akan digunakan. Materi pokok yang akan disajikan dalam suatu pelatihan sangat bergantung pada hasil analisis kebutuhan pelatihan. Materi pelatihan merupakan faktor terpenting di dalam pelaksanaan pelatihan. Materi pelatihan disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta. Persiapan materi pelatihan perlu memperhatikan faktor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan dan lamanya pelatihan.

Dalam merancang materi pelatihan, perlu memperhatikan prinsip-prinsip kerja sistem kognitif. Matlin (1998), menggambarkan adanya lima prinsip bagaimana sistem kognitif bekerja, yaitu: 1) proses kognitif adalah aktif, bukan pasif; 2) proses kognitif dapat ditandai secara efisien dan akurat; 3) proses kognitif menangani informasi yang positif dengan lebih baik dibanding informasi yang negatif; 4) proses kognitif saling berhubungan antara satu dengan yang lain, tidak bekerja sendiri-sendiri; dan 5) kebanyakan proses kognitif berlangsung secara *top-down* dan *bottom-up* sekaligus. Dengan mendasarkan pada bagaimana

proses-proses kognitif berlangsung, maka dalam merancang materi suatu pelatihan seharusnya: 1) antara materi satu dengan yang lainnya harus dapat dihubungkan secara logis; 2) materi-materi yang disajikan dalam bentuk positif (menggunakan kalimat-kalimat positif, alternatif), tidak menegatifkan fakta-fakta; 3) penjelasan-penjelasan menggunakan penalaran induktif dan deduktif sekaligus.

Selain hal tersebut, perlu diperhatikan pula bagaimana agar materi (dalam bentuk pengetahuan, informasi) dapat tersimpan dengan lebih baik dalam memori sehingga konsekuensinya juga akan lebih mudah dipanggil kembali ketika diperlukan (untuk diaplikasikan). Materi harus disampaikan dengan cara sedemikian rupa agar menimbulkan *recency effect*, *primacy effect*, *self-reference effect* dan *generation effect*.

*Recency effect* dan *primacy effect* berhubungan dengan urutan masuknya informasi ke dalam sistem memori. Informasi yang disajikan di bagian awal sehingga masuk terlebih dahulu ke dalam sistem memori, akan lebih mudah dipanggil kembali. Ini yang disebut dengan *primacy effect*. Sebaliknya, informasi yang paling akhir masuk merupakan informasi yang paling segar dalam ingatan sehingga juga lebih mudah untuk dipanggil kembali, inilah yang disebut dengan *recency effect* (Matlin, 1998). Tata urutan penyajian materi atau informasi yang diberikan dalam suatu program pelatihan maupun dalam bagian-bagian atau sesi-sesi dalam pelatihan.

*Self-reference effect* dan *generation effect* berhubungan dengan isi materi cara penyampaiannya. Informasi-informasi yang dihubungkan dengan diri sendiri (peserta) akan lebih mudah untuk diingat kembali (*self-reference effect*)

dan informasi yang dibuat, dihasilkan dan disusun sendiri juga akan lebih mudah untuk diingat (*generation effect*). Metode pembelajaran pengalaman (*experiential learning*) sangat mendukung untuk dapat diperolehnya kedua efek memori tersebut. Dalam *experiential learning*, materi pelatihan diberikan dalam bentuk pengalaman-pengalaman, baik langsung maupun tidak langsung, nyata maupun simbolik, sehingga mereka mengalami sendiri akan sesuatu yang dipelajari. Mereka kemudian merefleksikan pengalaman-pengalaman mereka sendiri dan dari padanya mereka membuat sendiri suatu konsep abstrak dari apa yang dipelajarinya. Dengan demikian para peserta akan mendapatkan sekaligus *self-reference effect* dan *generation effect* (Maltin, 1998).

Hikmawati (2012), menambahkan bahwa materi pelatihan yang baik harus selalu diperbaharui sesuai dengan kondisi yang ada supaya isi (*content*) dari pelatihan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan si partisipan. Hal yang mendasar untuk diketahui dalam menentukan materi yang akan dirancang dalam sebuah program pelatihan adalah apakah materi yang akan diberikan merupakan suatu hal yang bersifat *essential* atau tidak. Jika termasuk hal yang bersifat *essential*, maka selanjutnya baru dipilih topik-topik penting yang perlu diajarkan dalam pelatihan, bagaimana mengajarkannya dan hal-hal apa saja yang perlu dijelaskan lebih lanjut supaya lebih memudahkan peserta pelatihan dalam memahami materi tersebut.

#### **e. Metode pelatihan**

Ada berbagai macam metode yang dapat digunakan dalam pelatihan. Metode pelatihan merupakan salah satu unsur yang berperan penting dalam

proses transfer pembelajaran kepada para peserta ketika kegiatan pelatihan berlangsung. Cascio (2006) dalam Kaswan (2011), berpendapat bahwa untuk memilih metode pelatihan, *trainer*/pelatih harus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi/institusi dan karakteristik peserta dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Memotivasi peserta pelatihan meningkatkan kinerjanya
- 2) Secara jelas menggambarkan keterampilan yang diharapkan
- 3) Memberi kesempatan kepada peserta pelatihan berperan secara aktif
- 4) Menyediakan kesempatan/waktu mengenai kinerja peserta pelatihan
- 5) Memberi saran untuk penguatan pada saat peserta pelatihan belajar
- 6) Terstruktur dari tugas sederhana sampai yang kompleks
- 7) Bisa diadaptasi terhadap masalah-masalah spesifik
- 8) Mendorong transfer yang positif dari pelatihan ke pekerjaan

Kaswan (2011), mengelompokkan metode pelatihan dalam tiga cara, yaitu presentasi informasi, metode simulasi, dan pelatihan *on-the-job*.

**1) teknik presentasi informasi.** Metode presentasi informasi merujuk pada metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi tersebut meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah/kuliah, diskusi/konferensi/ kursus korespondensi/ pembelajarn jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet,intelligent tutoring, dan perkembangan program peningkatan organisasi yang sistematis dan berjangka panjang.



## **2) metode simulasi.**

### **a) Studi Kasus**

Studi kasus membantu peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita (kasus) mengenai seorang dalam organisasi yang menghadapi masalah atau keputusan. Kasus didasarkan pada kejadian yang sebenarnya dan dapat berupa peristiwa yang fiktif.

### **b) Bermain Peran (*Role Play*)**

Bermain peran merupakan persilangan antara studi kasus dan program pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi (seperti kasus) dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang. Para pemain diberi informasi latar belakang dan para pemani/pemeran. Kesuksesan metode ini tergantung pada kemampuan pemain memainkan peran yang ditugaskan secara menyenangkan. Jika dilakukan dengan baik, bermain peran dapat membantu manajer lebih menyadari tentang perasaan orang lain.

### **c) *Behaviour Modeling***

Pendekatan *behaviour modelling* dimulai dengan mengidentifikasi 19 masalah interpersonal yang dihadapi karyawan, terutama manajer. Pendekatan *behaviour modelling* merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk

mengajarkan keterampilan interpersonal. Tiap sesi pelatihan, berfokus pada satu keterampilan interpersonal, seperti *coaching* (pembinaan) atau mengkomunikasikan gagasan.

d) Teknik *In-Basket*

Teknik *In-Basket* digunakan untuk melatih kandidat manajerial dengan meminta mereka bertindak atas dasar aneka memo, laporan, dan surat menyurat lain yang secara khusus ditemukan dalam keranjang manajer. Peserta harus membuat prioritas terhadap item-item tersebut dan menggapainya dalam periode waktu yang terbatas. Dengan demikian, sasaran teknik ini adalah menilai kemampuan peserta pelatihan menetapkan prioritas, merencanakan, mengumpulkan informasi yang relevan, dan membuat keputusan.

**3) metode *on-the job training*.** *On the job training* adalah suatu bentuk pembekalan yang dapat mempercepat proses pemindahan pengetahuan dan pengalaman kerja atau transfer knowledge dari para karyawan senior ke junior. Pelatihan ini langsung menerjunkan pegawai baru bekerja sesuai dengan *job description* masing-masing di bawah supervisi yang berpengalaman atau pengawasan karyawan senior di tempat kerja. Metode pelatihan ini sangat ekonomis karena tidak perlu mengeluarkan biaya untuk trainer dan peserta latih tidak perlu menyediakan peralatan dan ruang khusus untuk melakukan pelatihan. Beberapa metode pelatihan yang termasuk *on job training* antara lain:

a) *Job instruction training*

*Job instruction* adalah pelatihan dimana ditentukan seorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.

b) *Coaching*

*Coaching* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di tempat kerja oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana, misalnya bagaimana melakukan pekerjaan, bagaimana memecahkan masalah.

c) *Job rotation*

*Job rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan karyawan pada berbeda di organisasi untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

d) *Apprenticeship (link and match)*

*Apprenticeship* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek di lapangan, yaitu setelah sejumlah teori diberikan kepada peserta, peserta dibawa praktek ke lapangan.

e) *Penugasan Sementara*

Penugasan sementara adalah penempatan karyawan pada posisi manajerial atau anggota panitia tertentu untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan. Karyawan terlibat dalam

pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional yang nyata.

Achmat (2015), menyatakan bahawa dalam konteks dunia kerja, maka peserta pelatihan umumnya adalah orang dewasa, yang cara belajar mereka berbeda dengan cara belajar pada anak-anak (sekolah) pada umumnya. Proses pembelajaran pada orang dewasa (adult learning) memerlukan pendekatan dan metode yang berbeda dengan pembelajaran pada anak-anak. Kebanyakan teori mengenai proses belajar didasarkan pada rumusan mengenai pendidikan sebagai sesuatu proses transisi budaya. Berdasarkan teori tersebut lahirlah istilah paedagogi yang berarti memimpin atau membimbing anak-anak. Secara khusus, paedagogi selanjutnya diartikan sebagai suatu ilmu dan seni mengajar anak-anak. Dewasa ini, di kalangan para ahli pendidikan orang dewasa telah berkembang suatu teori tentang cara mengajar orang dewasa. Istilah yang terkenal kemudian adalah andragogi yang berarti memimpin atau membimbing orang dewasa.

Achmat (2015), menambahkan pengembangan pendekatan pembelajaran orang dewasa dimotori oleh Malom Knowles dalam Lieb (1991), yang mengidentifikasi karakteristik-karakteristik pembelajaran orang dewasa sebagai berikut:

- a) Orang dewasa bersifat otonom dan mampu mengarahkan dirinya sendiri, mereka butuh kebebasan.
- b) Orang dewasa telah mengakumulasi pengalaman-pengalaman dan pengetahuan-pengetahuan, termasuk aktivitas-aktivitas yang

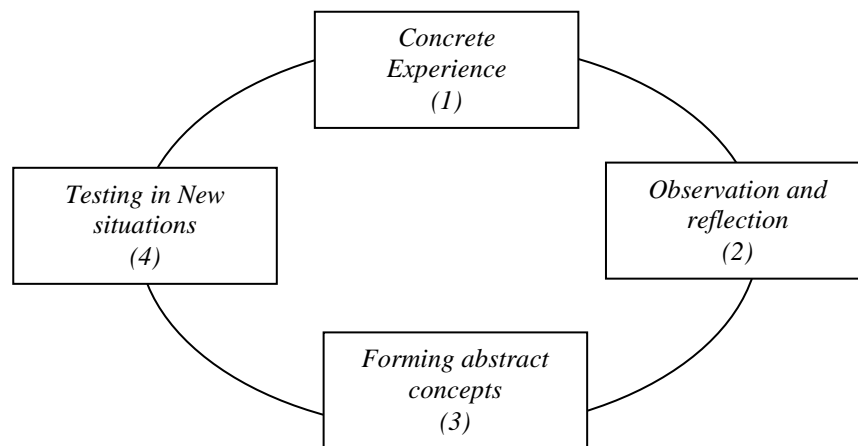
berhubungan dengan pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga dan pendidikan sebelumnya. Mereka perlu menghubungkan belajarnya dengan dasar pengalaman atau pengetahuannya.

- c) Orang dewasa berorientasi pada tujuan. Mereka umumnya tahu apa tujuan yang hendak mereka capai. Tujuan dari belajar harus dijelaskan di awal dan instruktur/guru/trainer harus menunjukkan kepada pembelajar bagaimanamereka akan dibantu untuk mencapai tujuan mereka.
- d) Orang dewasa berorientasi pada sesuatu yang relevan, mereka harus tau alasan mengapa mereka harus belajar sesuatu.
- e) Orang dewasa bersifat praktis, mereka memfokuskan diri pada hal-hal yang bermanfaat langsung dalam kehidupan dan pekerjaannya.
- f) Sebagaimana semua pembelajar lainnya, orang dewasa membutuhkan perhatian dan penghargaan. Mereka harus diperlakukan sebagai orang yang sejajar, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang setara dan diberi kebebasan untuk mengemukakan pendapatnya.

Salah satu metode pembelajaran pada orang dewasa menurut Achmat (2015), adalah dengan menggunakan pengalaman, yang disebut dengan *experiential learning*. *Experiential Learning* yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Kolb, tidak bisa dilepaskan dari ungkapan yang sangat terkenal dari Confusius di tahun 450 sebelum masehi bahwa, "jika kita mendengar maka kita akan lupa, kita melihat maka mungkin kita

akan ingat, kita mengalami maka akan mengerti” Proses pembelajaran dalam pendekatan ini dilakukan dengan memberikan suatu pengalaman yang disengaja, terkait dengan informasi yang hendak diajarkan.

Sebagai sebuah metode pembelajaran, *experiential learning* dapat digambarkan sebagai suatu proses dimana pengalaman-pengalaman individu di refleksikan dan dari padanya timbul gagasan atau pengetahuan-pengetahuan baru proses *experiential learning* semacam sebuah siklus yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Siklus *Experiential Learning*  
(Sumber : Achmat, 2015)

Menurut Achmat (2015), dalam *experiential learning*, pengelola kelas lebih bersifat sebagai seorang fasilitator. Untuk itu perlu dikenali fungsi-fungsi fasilitatif sebagai berikut:

- a) *Emotional stimulation*, dimana perilaku eksprasisif fasilitator harus mampu merangsang ekspresi emosi peserta secara lebih bebas.
- b) *Caring*, dimana fasilitator harus mampu mengembangkan hubungan interpersonal yang hangat dan bersahabat. Hubungan ini ditandai adanya pemahaman terhadap peserta.

- c) *Meaning attribution*, dimana fasilitator berfungsi menjelaskan kognitif atas perilaku dan kegiatan yang dilaksanakan, atau dengan kata lain fasilitator harus mampu mengarahkan peserta dalam pemberian atas sesuatu pengalaman belajar.
- d) *Executive function*, dimana fasilitator berfungsi sebagai seorang eksekutif dalam kelas. Dalam hal ini fasilitator menggunakan pendekatan-pendekatan manajerial atas segala aktivitas yang terjadi di dalam kelas, seperti menghentikan aktivitas, bertanya kepada peserta untuk memproses pengalaman, dan sebagainya.

### **3. Pelaksanaan Pelatihan**

Menurut Atmodiwirio (2005), pelatihan dapat diadakan setelah melewati tahap analisis kebutuhan pelatihan dan penyusunan program pelatihan. Selain itu, dalam proses pelatihan harus mencakup prinsip pembelajaran (*Learning Principle*), antara lain:

- a. Motivasi

Seseorang akan dapat belajar atau dapat menerima materi dengan optimal jika mempunyai motivasi yang tinggi.

- b. Partisipasi

Keterlibatan yang semakin aktif akan membuat motivasi semakin meningkat pula sehingga dapat menerima materi pembelajaran dengan mudah.

- c. Relevan

Materi yang disampaikan harus relevan dan sesuai dengan bidang pekerjaannya di tempat kerja.

d. Personal *approach*

Pendekatan perseorangan sangat penting dilakukan karena setiap orang mempunyai kemampuan dan cara belajar yang berbeda.

e. Sistematis

Pembelajaran yang sistematis dilakukan agar materi yang disampaikan dapat dimengerti dengan mudah.

f. *Feed back*

Pemberian umpan balik dapat mempertinggi motivasi belajar.

g. Transfer (aplikatif)

Perubahan ke arah perbaikan pada tempat kerja setelah pemberian materi pembelajaran.

#### **4. Tahan Pengelolaan Pelatihan**

Sudjana (2009), menyatakan bahwa setiap pengelolaan pelatihan mempunyai komponen yang harus dipenuhi dalam upaya penyelenggaraannya, yang meliputi:

a. Identifikasi kebutuhan pelatihan

Tahap ini terdiri atas proses identifikasi kebutuhan pelatihan.

b. Perencanaan dan perancangan pelatihan

Tahap ini terdiri atas perumusan tujuan pelatihan, penyusunan anggaran pelatihan, dan penyusunan pedoman pelatihan.

c. Pengembangan materi pelatihan

Tahap ini terdiri atas pemilihan instruktur pelatihan, penyusunan modul pelatihan, dan ketersediaan alat bantu dan ruang pelatihan.



d. Pelaksanaan pelatihan

Tahap ini terdiri atas pelaksanaan tes peserta pelatihan, proses pembelajaran.

e. Evaluasi pelatihan

Tahap ini terdiri atas evaluasi pelatihan tingkat reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

### **C. Kajian Model Evaluasi Pelatihan**

Sebuah model evaluasi menetapkan kriteria dan fokus penilaian. Karena program pelatihan dapat dievaluasi dari sejumlah perspektif, maka dari itu sangat penting menrinci sudut pandang mana yang akan dipertimbangkan. Banyak kerangka evaluasi yang berbeda disarankan serta berbagai model evaluasi juga banyak dikembangkan oleh para ahli yang dapat dipakai dalam mengevaluasi program pelatihan dalam permasalahan ini yaitu *in House Training* (iHT). Pendekatan evaluasi yang dapat digunakan sebagai model evaluasi kegiatan iHT diantaranya yaitu:

#### **1. Model Evaluasi Empat Level Krikpatrick**

Menurut Krikpatrick (2005), evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan mencakup empat level evaluasi, yaitu sebagai berikut:

##### **a. *Reaction level***

Mengevaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*). Program pelatihan dianggap efektif apabila proses training dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi peserta pelatihan sehingga mereka tertarik termotivasi untuk belajar dan berlatih. Dapat

diartikan bahwa, peserta akan termotivasi apabila proses pelatihan berjalan memuaskan bagi peserta yang pada akhirnya akan memunculkan reaksi dari peserta yang menyenangkan. Sebaliknya, apabila peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikuti maka mereka tidak akan termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan lebih lanjut.

Untuk mengetahui/mengkaji tingkat kepuasan peserta pelatihan harus dilakukan dari beberapa aspek yaitu materi yang disampaikan, fasilitas yang diberikan, strategi penyampaian materi yang digunakan oleh instruktur, media pembelajaran yang tersedia, jadwal kegiatan sampai menu dan penyajian konsumsi yang disediakan.

#### **b. *Learning Level***

Krikpatrick (2005), berpendapat bahwa "*learning can be defined as the extend to wich particiants change attitudes, improving knowledge, and/or increas skill as a result of attending the program*". Ada tiga hal yang dapat peletih ajarkan dalam program pelatihan, yaitu engetahuan, sikap, maupun ketrampilan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan ketrampilan. Oleh karena itu, dalam pengukuran hasil belajar berarti penentuan satu atau lebih hal yang terkait: (1) pengetahuan apa yang telah dipelajar?; (2) sikap apa yang telah berubah?; (3) keterampilan apa yang telah dikembangkan atau diperbaiki?.

#### **c. *Behaviour Level***

Evaluasi pada level ketiga ini berbeda dengan evaluasi terhadap sikap pada level kedua. Penilaian sikap pada evaluasi level 2 difokuskan pada

perubahan sikap yang terjadi pada saat kegiatan pelatihan dilakukan sehingga lebih bersifat internal, sedangkan penilaian tingkah laku difokuskan pada perubahan tingkah laku peserta kembali ke tempat kerja sehingga penilaian tingkah laku ini lebih bersifat eksternal. Perubahan perilaku apa yang terjadi ditempat kerja setelah peserta mengikuti program pelatihan. Dengan kata lain, yang perlu dinilai yaitu bagaimana peserta dapat mentransfer pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan untuk diimplementasikan di tempat kerjanya. Karena yang dinilai adalah perubahan sikap/perilaku setelah kembali bekerja maka nilai pada level ketiga ini dapat dikatakan sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan pelatihan (*training*).

#### **d. Result Level**

Evaluasi hasil dalam level keempat ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Yang termasuk dalam kategori hasil akhir dari suatu program pelatihan diantaranya adalah kenaikan produksi, peningkatan kualitas, penurunan biaya, penurunan kuantitas, terjadinya kecelakaan kerja, penurunan *turn-over* dan kenaikan keuntungan. Beberapa program mempunyai tujuan meningkatkan moral kerja maupun membangun *teamwork* yang lebih baik. Bisa juga diartikan sebagai evaluasi terhadap *impact* program.

## **2. Model Evaluasi ROTI (*Return on Training Investment*)**

Model ROTI yang dikembangkan oleh Jack Philips (2002) dalam Satriono, dkk (2007) merupakan level evaluasi terakhir untuk melihat *cost-benefit* setelah pelatihan dilaksanakan. Kegunaan model ini bertujuan agar pihak

manajemen perusahaan melihat pelatihan bukan sesuatu yang mahal dan hanya merugikan keuangan, akan tetapi pelatihan merupakan suatu investasi. Sehingga dapat dilihat dengan menggunakan hitungan yang akurat keuntungan yang dapat diperoleh setelah melaksanakan pelatihan, dan hal ini tentunya dapat memberikan gambaran lebih luas, apabila ternyata dari hasil yang diperoleh ditemukan bahwa pelatihan tersebut tidak memberikan keuntungan baik bagi peserta maupun bagi perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa model evaluasi ini merupakan tambahan dari model evaluasi Krickpatrick yaitu adanya level ROTI (*Return On Training Investment*), pada level ini ingin melihat keberhasilan dari suatu program pelatihan dengan melihat dari *Cost-Benefit*-nya, sehingga memerlukan data yang tidak sedikit dan harus akurat untuk menunjang hasil dari evaluasi pelatihan yang valid.

Penerapan model evaluasi empat level dari Krickpatrick dalam pelatihan dapat diuraikan dengan persyaratan yang diperlukan sebagai berikut:

**a. Level 1 (*Reaction*)**

Evaluasi pelatihan di tingkat ini mengukur bagaimana reaksi kepuasan peserta pelatihan terhadap program yang diikuti berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan oleh peserta. Hal-hal yang diukur adalah materi pelatihan, fasilitator, dan pelatihan.

**b. Level 2 (*Learning*)**

Tahap evaluasi di tingkat ini diukur mengenai seberapa jauh dampak program pelatihan yang diikuti peserta dalam hal peningkatan pengetahuan, keahlian, dan perilaku mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan.

Biasanya data evaluasi diperoleh dengan membandingkan hasil dari pengukuran sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan dari setiap peserta.

**c. Level 3 (*Application/Behaviour*)**

Pada tingkat ini, evaluasi pelatihan dilakukan sebagai usaha untuk mengetahui apakah keahlian, pengetahuan, atau sikap yang baru sebagai dampak dari program pelatihan, benar-benar dapat dimanfaatkan dan diaplikasikan di dalam perilaku kerja sehari-hari dan berpengaruh secara signifikan terhadap pencapaian sasaran kerja individu dan organisasi.

**d. Level 4 (*Result/Business Impact*)**

Tingkat ini mengukur keberhasilan program pelatihan dari sudut pandang bisnis dan organisasi. Bagaimana hasil pelatihan berpengaruh terhadap bisnis atau lingkungan kerja/bagian yang disebabkan karena adanya peningkatan kinerja peserta pelatihan.

**e. Level 5 (*Return on Training Investment*)**

Pengukuran evaluasi pelatihan pada level 5, yaitu ROTI (*Return on Training Investment*) dilakukan untuk mengetahui tingkat pengembalian investasi yang telah dikeluarkan untuk program pelatihan.

**3. Model Evaluasi *Formative* and *Summative***

Menurut Raymond A. Noe (2002), terdapat beberapa dampak yang digunakan dalam pengukuran evaluasi pelatihan yaitu:

**a. Dampak kognitif**

Dampak kognitif digunakan untuk menentukan tingkat sejauh mana peserta pelatihan mengetahui mengenai prinsip, fakta, teknik, prosedur, atau

proses yang ditekankan pada program pelatihan tersebut. Dampak ini mengukur pengetahuan yang dipelajari oleh peserta pelatihan. Cara pengukuran yang umumnya digunakan dalam dampak kognitif adalah tes tertulis. Dampak kognitif ini meliputi kriteria Krikpatrick tingkat 2, yaitu pembelajaran.

#### **b. Dampak keahlian dasar**

Dampak keahlian dasar digunakan untuk menilai tingkat teknik atau *motor skills* dan perilaku. Dampak ini juga meliputi akuisisi atau pembelajaran terhadap *skill* tertentu dan penggunaan *skill* tersebut di tempat kerja. Cara pengukuran dampak keahlian dasar umumnya dilakukan dengan observasi atau *work sampling*. Dampak keahlian dasar ini meliputi kriteria Krikpatrick tingkat 2 dan tingkat 3, yaitu pembelajaran dan perilaku.

#### **c. Dampak *Affective***

Pada dampak *affective*, diukur persepsi dan reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan, seperti fasilitas pelatihan, pelatih, dan atau isi materi pelatihan. Cara pengukuran dampak ini umumnya adalah dengan pengisian kuesioner oleh peserta pelatihan dan survey. Dampak evaluasi ini meliputi kriteria Krikpatrick tingkat 1, yaitu reaksi.

#### **d. Hasil**

Hasil digunakan untuk menentukan manfaat pelatihan terhadap perusahaan/institusi. Dampak evaluasi ini meliputi kriteria Krikpatrick tingkat 4, yaitu hasil.

#### **e. *Retrun on insvestment (Roi)***

ROI digunakan untuk membandingkan *benefit* pelatihan secara moneter dengan biaya pelatihan. Yang dimaksud *benefit* adalah nilai yang diperoleh oleh perusahaan dari program pelatihan.

#### **4. Model Evaluasi *Context, Input, Process, & Product (CIPP)***

Konsep evaluasi model CIPP dikembangkan oleh Stufflebeam pada tahun 1993 sebagai hasil dari usahanya dalam mengevaluasi ESEA (*The Elementary and Secondary Education Act*). Stufflebeam adalah ahli yang mengusulkan pendekatan yang berorientasi pada pemegang keputusan (a decision oriented approach structured) untuk menolong administrator membuat keputusan. Yang telah merumuskan evaluasi sebagai suatu proses menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan (Aman,2009). "*The CIIP approach in based on the view that the most important purpose of evaluation is not prove but to improve*". Stufflebeam menawarkan konsep tersebut dengan pandangan bahwa tujuan penting dari sebuah evaluasi adalah bukan untuk membuktikan sesuatu, akan tetapi untuk memperbaikinya. Evaluasi model CIPP dapat diterapkan dalam beerbagai bidang anatara lain dalam bidang pendidikan, manajemen, perusahaan dan sebagainya serta dalam berbagai jenjang baik proyek, program, maupun institusi. Dalam bidang pendidikan, Stufflebeam menggolongkan sistem pendidikan menjadi empat dimensi yaitu:

- a. *Context*, merupakan situasi atau latar belakang yang mempengaruhi jenis-jenis tujuan dan strategi pelatihan yang akan dikembangkan dalam sistem yang diterapkan;
- b. *Input*, merupakan saran/modal/bahan dan rencana strategi yang ditetapkan untuk tujuan pelatihan;
- c. *Process*, yaitu pelaksanaan strategi dan penggunaan sarana/modal/bahan di dalam kegiatan nyata dilapangan;
- d. *Product*, merupakan hasil yang dicapai baik selama maupun pada akhir pengembangan sistem pelatihan yang terapkan.

Hal inilah yang menyebabkan model evaluasi yang ditawarkan bernama CIPP model merupakan singkatan dari keempat dimensi tersebut.

## **5. Model Evaluasi IPO**

Eseryel (2002), mengevaluasi sebuah pelatihan dengan menggunakan pendekatan sistem dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. *Input*, yaitu mengevaluasi indikator kinerja sistem seperti kualifikasi peserta, ketersediaan bahan, kesesuaian pelatihan.
- b. *Process*, yaitu meningkatkan perencanaan, desain, pengembangan, dan penyampaian program pelatihan.
- c. *Output*, yaitu mengumpulkan data yang dihasilkan dari intervensi pelatihan.
- d. *Outcomes*, yaitu hasil jangka panjang yang dikaitkan dengan peningkatan lini bawah perusahaan/institusi, keuntungan, daya kompetisi dan lainnya.



## **6. Model Evaluasi *Training Validation System* (tvs)**

Model TVS yang dikembangkan oleh Enz (1994) dalam Eseryel (2002), juga dapat digunakan sebagai model evaluasi dalam pelatihan. Model TVS menggunakan indikator *situation*, *intervention*, *impact*, dan *value* untuk menilai efektivitas dalam sebuah program pelatihan.

- a. *Situation*, merupakan langkah mengumpulkan data pra-pelatihan untuk memastikan level kinerja saat ini di dalam organisasi dalam mendefinisikan tingkat kinerja mendatang yang dikehendaki.
- b. *Intervention*, merupakan kegiatan mengidentifikasi alasan adanya kesenjangan antara kinerja yang sekarang dengan yang diharapkan untuk mengetahui apakah pelatihan merupakan solusi masalah.
- c. *Impact*, merupakan evaluasi perbedaan antara data pra dan pasca pelatihan.
- d. *Value*, yaitu mengukur perbedaan dalam kualitas, produktivitas, pelayanan, atau penjualan yang semuanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang.

## **D. Kajian Penelitian yang Relevan**

Untuk melengkapi kajian teori serta memperkuat landasan teori yang digunakan sebagai acuan peneliti, berikut diuraikan beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Chairiah (2010), telah melakukan penelitian yang berjudul "Efektivitas Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dalam Menunjang Profesionalisme Guru" didapatkan hasil penelitian bahwa "Peran PLPG dalam menunjang

profesionalisme guru di SMP Muhammadiyah 22 setiabudi Pamulang cukup efektif atau berada dalam kategori sedang, dengan rentang nilainya 78,35 s.d 89,65". Hal ini dapat dilihat setelah mengikuti PLPG dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman bagi guru dalam KBM, memotivasi para guru untuk menerapkan model-model pembelajaran dikelas.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sujoko (2012), dengan judul "Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran melalui *In-House Training*" didapatkan kesimpulan bahwa: (a) Pelaksanaan IHT signifikan dapat meningkatkan kemampuan guru mata pelajaran dalam mengimplementasikan RPP bermuatan PBKB di SMPK BPK PENABUR Cimahi. (b) Data yang diperoleh menunjukkan 9 orang guru tetap (GTY) yang dijadikan objek penelitian dan setelah diadakan tindakan *In House Training*, guru tersebut sudah mempunyai kemampuan dalam kategori sama dengan lebih baik dalam mengimplementasikan RPP yang bermuatan PBKB.
3. Astika, dkk. dalam penelitiannya yang berjudul "Efektivitas Diklat *Lesson Study* Terhadap Peningkatan Kompetensi Profesional, Kompetensi Pedagogi Guru dan Penguasaan Belajar Siswa SMA Negeri 3 Singaraja" menyimpulkan bahwa: (a) kualitas pelaksanaan *lesson study* dalam kualifikasi diklat *lesson study* terhadap kompetensi profesional guru SMA Negeri Singaraja tergolong sangat baik (98,35); (b) terdapat pengaruh pelaksanaan diklat *lesson study* terhadap kompetensi profesional guru SMA Negeri 3 Singaraja ( $Z = -2,032$ ;  $p < 0,05$ ); (c) terdapat pengaruh pelaksanaan diklat *lesson study* terhadap kompetensi pedagogi guru SMA Negeri 3 Singaraja ( $Z = -2,032$ ;  $p < 0,05$ ); (d)

terdapat pengaruh pelaksanaan diklat *lesson study* terhadap prestasi belajar siswa SMA Negeri 3 singaraja ( $t=71,160$ ;  $p<0,05$ ).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Meitaningrum (2013), yang berjudul "Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" diimpulkan bahwa (a) efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang sudah efektif, ini bisa dilihat dari ketepatan waktu menyelesaikan tugas serta peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang dimiliki pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan, tetapi belum maksimal karena terbatasnya anggaran untuk pengiriman pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut; (b) banyak pegawai yang sudah mengalami perubahan, baik perubahan dalam perilaku ataupun perubahan sikap di tempat kerjanya; (c) faktor yang mendukung efektivitas pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain adanya Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dimana pendidikan dan pelatihan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pegawai negeri sipil dan adanya indikator motivasi atau tujuan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
5. Fidiawati (2012), dalam penelitiannya yang berjudul "Efektivitas *In House Training* Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru PKn" menyimpulkan bahwa (a) kegiatan *In House Training* memiliki peran yang sangat penting bagi para guru (peserta) khususnya bagi guru PKn selaku subjek penelitian; (b)

kegiatan *In House Training* juga telah memberikan dampak yang sangat positif khususnya bagi para guru. Guru dapat lebih menguasai teori belajar, guru juga dapat lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki, baik itu kompetensi sosial dan juga kompetensi profesional; (c) Partisipasi yang ditunjukkan oleh para guru dengan adanya pelatihan *In House Training* adalah para guru menunjukkan respon yang baik dengan adanya kegiatan tersebut.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hikmawati (2015), yang berjudul "Evaluasi Efektivitas Pelatihan *Service Excellence* di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jakarta" disimpulkan bahwa a) secara umum, gambaran evaluasi pelatihan pada keempat level Model Krikpatrick yang meliputi tingkat reaksi (*level reaction*), tingkat pembelajaran (*level learning*), tingkat perilaku (*level behaviour*), dan tingkat hasil (*level result*) hampir semuanya menunjukkan hasil yang cukup baik; b) pada pengukuran efektivitas pelatihan, dapat dilihat bahwa keefektifan program Pelatihan *Service Excellence* dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan kategori efektivitas program pelatihan tinggi sebesar 84%; c) terdapat hubungan yang signifikan antara evaluasi pada tingkat hasil (*level result*) dengan efektivitas pelatihan *Service Excellence* di RS Jantung dan Pembuluh darah Harapan Kita Jakarta.
7. Hakim (2011), juga telah melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Administrasi Pada Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya Palembang" dengan hasil penelitian yaitu (a) pegawai administrasi Program Pascasarjana Universitas Sriwijaya dalam melaksanakan

pekerjaan sering mengalami kesalahan dan keterlambatan pekerjaan administrasi dari waktu yang telah ditentukan, hal ini terjadi karena kurangnya keterampilan dan kualitas kerja yang dimiliki oleh masing-masing pegawai Administrasi; (b) setelah mengikuti pelatihan diharapkan pegawai tersebut telah memiliki keterampilan dan kualitas kerja yang lebih baik.

#### **E. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan beberapa kajian yang telah dipaparkan diatas, maka diajukan beberapa pertanyaan penelitian yaitu , sebagai berikut:

1. Bagaimanakah tingkat kepuasan peserta *in House Training* Pekerjaan beton setelah mengikuti pelatihan?
2. Seberapa efektif pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih?

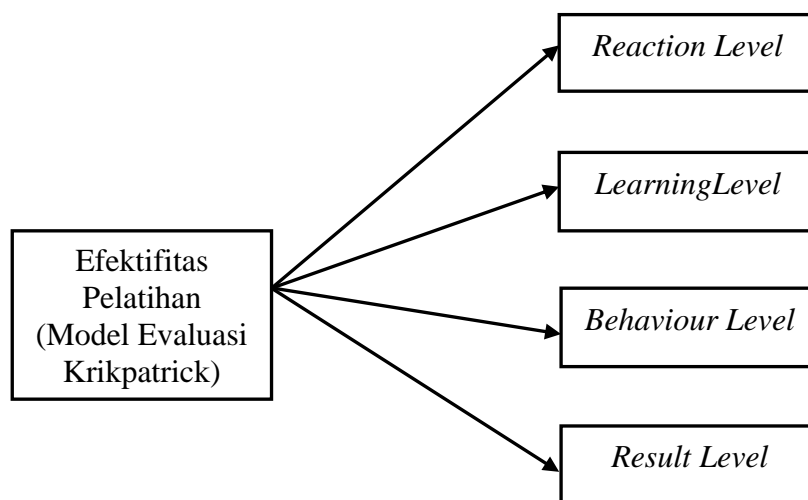
### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Evaluasi**

Guna mengetahui bagaimana keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, pencapaian tujuan dan pemuasan konsumen (peserta), maka dilakukan evaluasi pasca pelatihan tersebut. Krickpatrik (2005) menyatakan bahwa evaluasi merupakan penentuan efektivitas suatu program pelatihan. Evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan.

Berbagai metode evaluasi banyak dikembangkan oleh para ahli yang dapat digunakan untuk mengevaluasi program pelatihan. Krikpatrick (2005), menyatakan bahwa model evaluasi pelatihan melalui empat level, yaitu tingkat reaksi (*reaction level*), tingkat pembelajaran (*learning level*), tingkat perilaku (*behaviour level*), dan tingkat hasil (*result level*). Noe (2002) menggunakan kriteria dampak untuk mengevaluasi sebuah pelatihan yang mencakup dampak kognitif, dampak keahlian dasar, dampak *affective*, hasil dan Return on Investment (ROI). Stufflebeam (1993) dalam Aman (2009) mengemukakan model evaluasi CIPP yang meliputi indikator *Context, Input, Process, Product*. Bushnell (1990) dalam Eserly (2002) juga menyatakan model evaluasi dengan pendekatan sistem atau yang lebih dikenal dengan model IPO. Selain itu, metode evaluasi TVS (*Training Validation System*) yang dikembangkan oleh Fitz-Enz (1994) dalam Eseryel (2002), juga dapat digunakan untuk mengevaluasi pelatihan.

Metode evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode evaluasi empat level Krikpatrick. Namun, karena keterbatasan dalam penelitian, dari keempat level yang ada hanya digunakan dua level evaluasi yaitu *level reaction* dan *level learning*. Metode evaluasi Krikpatrick empat level digambarkan seperti Gambar 3.



Gambar 3. Metode Evaluasi Pelatihan  
(Sumber: Diolah Peneliti)

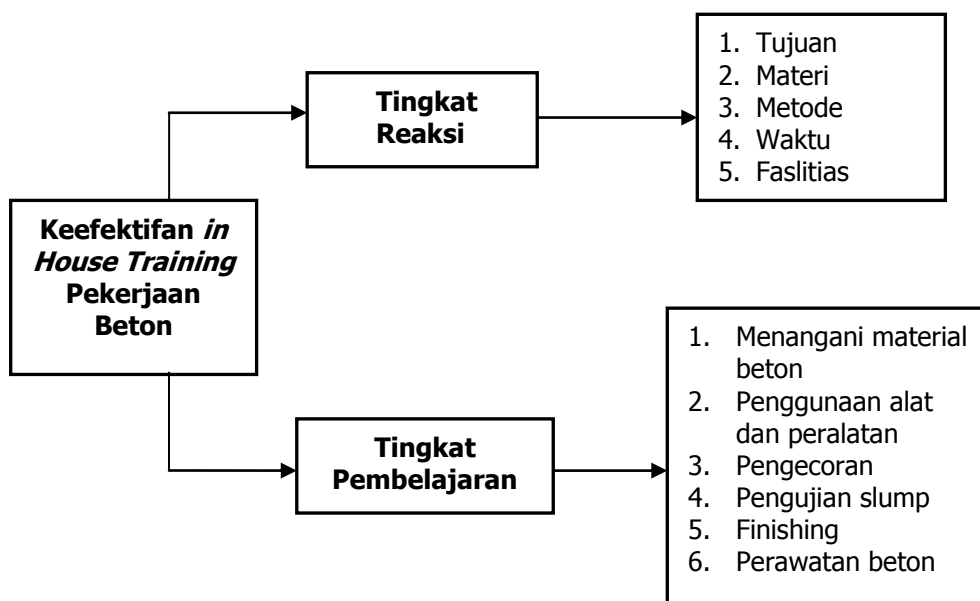
## **B. Prosedur Evaluasi**

### **1. Kerangka Konsep**

Seluruh variabel yang terdapat dalam teori-teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, tidak semuanya masuk dalam kerangka konsep. Peneliti hanya mengambil beberapa variabel yang disesuaikan dengan keadaan kondisi penyelenggaraan program *in House Training* Pekerjaan Beton di Jurusan Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih.

Kerangka konsep yang digunakan peneliti menggunakan pendekatan metode evaluasi Empat Level Krickpatrik (2005), yang telah banyak digunakan secara meluas. Metode ini banyak digunakan karena kesederhananaanya dan kemudahannya untuk diaplikasikan (Detty, dkk, 2009) dalam (Hikmawati, 2012). Selain itu, beragam penelitian mengenai evaluasi pelatihan juga banyak menggunakan model ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Himawati (2012), Chang (2010), Anggraini (2003), dan masih banyak lainnya. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti memfokuskan evaluasi efektivitas *in House Training* Pekerjaan Beton dalam dua level dengan pendekatan metode Evaluasi Empat Level Krickpatrick.

Pada kerangka konsep penelitian ini peneliti akan mengevaluasi program *in House Training* Pekerjaan Beton dari aspek dua level, yaitu tingkat reaksi (*reaction level*), dan tingkat pembelajaran (*learning level*). Berikut ini merupakan bagan kerangka konsep yang akan diteliti lebih lanjut oleh peneliti.



Gambar 4. Kerangka Konsep  
(Sumber: Diolah Peneliti)



## **2. Tahapan Evaluasi**

Tahapan evaluasi yang dilakukan dalam penelitian dibagi menjadi dua tahapan yaitu:

### **a. Evaluasi Tahap Reaksi**

Pada evaluasi ini yang diukur dan dinilai adalah reaksi peserta. Dalam hal ini diukur tingkat kepuasan peserta pelatihan (*In-House Training*) yang diselenggarakan. Komponen-komponen yang termasuk dalam tahap reaksi ini yang merupakan acuan untuk dijadikan ukuran diantaranya yaitu:

- 1) Tujuan pelatihan
- 2) Materi pelatihan
- 3) Metode pelatihan
- 4) Waktu pelaksanaan
- 5) Fasilitas pelatihan

### **b. Evaluasi Tahap Pembelajaran**

Evaluasi tahap pembelajaran sangat penting untuk dilakukan dalam mengukur keberhasilan suatu pelatihan dalam memberikan ilmu baru bagi peserta. Evaluasi ini dilakukan dengan tujuan utama mengukur seberapa jauh perubahan kompetensi para peserta segera setelah pelatihan berakhir, sebelum mereka kembali bekerja. Evaluasi tahap pembelajaran adalah kompetensi yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan juga sikap (*attitudes*) dan juga teori-teori belajar yang terkait dengan pembelajaran orang dewasa. Aspek yang dinilai pada tahap pembelajaran yaitu:

- 1) *Handle concreting material* (Menangani material beton)

- 2) *Use concreting tolls and equipmnet* (Penggunaan alat dan peralatan untuk pekerjaan beton)
- 3) *Place concrete* (Pengecoran beton)
- 4) *Slump test concrete* (Pengujian slump beton)
- 5) *Finish concrete* (Pekerjaan akhir beton)
- 6) *Cure concrete* (Perawatan beton)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Laboratorium Komputer Jurusan teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih. Pemilihan lokasi penelitian ini didasari karena SMK Negeri 2 Pengasih merupakan satu-satunya SMK di Yogyakarta yang berkerjasama dengan perusahaan/industri yang memberikan *training*. Penelitian ini berlangsung selama bulan September 2014.

### **D. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ditujukan kepada guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih yang terdiri dari tiga program studi yaitu Program Studi Teknik Gambar Bangunan, Teknik Konstruksi Bangunan, dan Teknik Konstruksi Kayu yang keseluruhan berjumlah 18 guru.

### **E. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Data Primer**

Pengumpulan data primer dilakukan peneliti dengan menggunakan metode angket (kuisisioner) dan soal tes. Angket (kuesioner) merupakan daftar

pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Angket merupakan metode pengumpulan data yang dimaksudkan untuk mengungkap atau mengukur efektivitas pelatihan tahap 1 (reaksi). Sedangkan, soal tes digunakan untuk menilai atau mengukur efektivitas pelatihan pada tahap 2 (pembelajaran).

Untuk memperkuat data kuantitatif, peneliti juga melakukan observasi saat berlangsungnya pelatihan, mengenai proses pembelajaran, antusiasme peserta, materi yang disampaikan trainer dan metode pelatihan/pengorganisasian kelas oleh trainer. Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara tidak terstruktur dengan responden yang terkait dengan penelitian ini.

## **2. Data Sekunder**

Untuk data sekunder, diperoleh dengan penelaah dokumen-dikumen yang terkait dengan kegiatan *In House Training*, diantaranya adalah pelaksanaan program pelatihan, jumlah peserta, dan *log book* dari perusahaan pemateri training yang distandarkan dengan kurikulum *Australian Government, Departement of Eduction, Employment and Workplace Relations*, (2012).

## **F. Alat Pengumpulan Data**

### **1. Definisi Konseptual**

Keefektifan *In-House Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih dapat diartikan sebagai ketercapaian sebuah tujuan dalam kegiatan, untuk

meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan guru dalam suatu organisasi.

## **2. Definisi Operasional**

Keefektifan *In-House Training* (IHT) Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih dapat diukur dari reaksi guru terhadap kegiatan IHT, meningkatnya kompetensi guru, pengetahuan dan pengalaman baru tentang perkembangan industri, serta memotivasi guru untuk menerapkan ilmu yang dipelajari, dan membantu guru dalam merencanakan proses pembelajaran di kelas sehingga menghasilkan *output* yang berkualitas di SMK Negeri 2 Pengasih.

## **3. Instrument Penelitian**

Untuk membantu mendapatkan data yang akurat, diperlukan instrument penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuisioner (angket) dan soal tes. Angket yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014: 199). Alat pengumpul data dijabarkan seperti yang tertera pada Tabel 7 pada halaman selanjutnya.

Tabel 7. Prosedur Pengumpulan Data

No	Variabel	Definisi	Pengukuran	
			Cara Ukur	Alat Ukur
1.	Tingkat reaksi	Kepuasan guru/peserta terhadap pelatihan yang telah diikuti, terutama mengenai program pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, waktu pelaksanaan dan fasilitas pelatihan	Pengisian Kuisisioner	Kuisisioner
2.	Tingkat pembelajaran	Pembelajaran tentang <i>In-House Training</i> Pekerjaan beton yang dipahami oleh guru-guru/peserta	Tes	Soal Esay/ <i>Written Assessment Checklist</i> (WAC)

Peneliti menggunakan instrumen penelitian berupa angket atau kuisisioner tertutup, yaitu angket atau kuisisioner tertutup yang telah dilengkapi dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban dari pilihan jawaban tersebut. Untuk memperkuat data peneliti menggunakan 2 instrumen, yaitu instrumen tahap reaksi dan instrumen tahap pembelajaran. Pertanyaan yang disusun sebagai instrumen penelitian pada tahap reaksi menggunakan 7 alternatif jawaban. Dalam angket tersebut penulis memberikan angka atau bobot untuk item-item pertanyaan dengan menggunakan teknik penilaian skala numerik atau *ratingscale* pemberian skor untuk tiap-tiap alternatif jawaban disesuaikan dengan kriteria pernyataan. Skala ini disusun untuk mengungkapkan reaksi/tingkat kepuasan dari peserta terhadap penyelenggaraan *In-House Training* dengan alternatif jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup tidak setuju, netral (tidak memilih), cukup setuju, setuju dan sangat

setuju, seperti yang dijabarkan pada Tabel 8 berikut ini.

Tabel 8. Alternatif Jawaban

No.	Kualitas Pelatihan	Skor Item
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Cukup tidak setuju	3
4.	Netral (Tidak Berpendapat)	4
5.	Cukup setuju	5
6.	Setuju	6
7.	Sangat setuju	7

Instrumen angket/kuisisioner digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pendapat, persepsi, sikap, dan tanggapan responden tentang kualitas pelatihan dan untuk menjaga obyektivitas responden meski dalam jumlah besar. Kaitannya dalam penelitian ini angket digunakan untuk mengukur variabel tingkat reaksi/ kepuasan peserta pelatihan terhadap penyelenggaraan pelatihan/*In-House Training* Pekerjaan Beton untuk meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih.

Langkah untuk menyusun instrumen adalah dengan menjabarkan variabel-variabel penelitian berdasarkan kajian teori dan menghasilkan butir-butir pertanyaan atau pernyataan. Untuk memudahkan penyusunan instrumen, maka perlu disusun kisi-kisi instrumen sebagai pedoman dalam penyusunan instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen penelitian disajikan pada Tabel 9 di halaman selanjutnya.

Tabel 9. Kisi-kisi Instrument Tahap Reaksi

Variabel	Aspek	Indikator	No. Soal	Item
Tingkat Reaksi	Evaluasi pelatihan	1. Tujuan pelatihan	1	1
		2. Materi pelatihan	2,7	2
		3. Metode Pelatihan	3,4	2
		4. Waktu Pelaksanaan	5	1
		5. Fasilitas pelatihan	6	1
Jumlah Butir Soal				7

Tabel 10. Kisi-kisi Instrument Tahap Pembelajaran

Variabel	Aspek	Indikator	No. Soal	Item
Tingkat Pembelajaran	Kompetensi profesionalisme	1. Menangani material beton	1,5,6,7,8,12	6
		2. Penggunaan alat dan peralatan	3,13,14,15,16,17,18,19,20	9
		3. Pengecoran	2,4,9,10,11,21,22,23,24,25,26	11
		4. Pengujian slump	29,30,31,32,33	5
		5. Pekerjaan akhir (finishing)	27,28	2
		6. Perawatan beton	34	1
Jumlah Butir Soal				34

#### 4. Uji instrument

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk menguji keabsahan dan kehandalan butir-butir instrumen yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang baik harus valid dan reliabel. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014: 173). Uji instrument dilakukan dibagi menjadi dua tahapan yaitu:

**a. Uji validasi**

Menurut Sugiyono (2014:267), validitas merupakan derajat ketetapan antara yang terjadi pada proyek penelitian dengan data yang dapat dialporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Validasi instrumen dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara pengujian validitas konstruksi (*construct validity*).

Menurut Sugiyono (2014:125), untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*judment expert*). Dalam hal ini setelah instument dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu. Uji coba instrument dilakukan oleh ahli di *Training Center* Perusahaan yang memberikan *In-House Training* Pekerjaan Beton di SMK Negeri 2 Pengasih. Sehingga, intrument yang digunakan sebagai alat pegumpul data sudah teruji validitasnya oleh ahli (*judment expert*). Namun demikian, pengujian validasi secara empirik dengan analisis faktor juga dilakukan oleh peneliti, untuk mengetahui apakah butir dalam instrumen valid atau tidak.

Sugiyono (2014:126), menambahkan validitas instrument dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor total dengan 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik. Berdasarkan hasil uji validitas *construct* yaitu *judment expert* didapat bahwa alat



ukur kuisioner serta soal telah valid, namun untuk analisis faktor dimana setelah digunakan untuk pengambilan data dan diolah menggunakan program bantu SPSS v.16 didapatkan hasil validitas bahwa seluruh butir soal yang digunakan dinyatakan valid (data dapat dilihat pada lampiran 3).

#### **b. Uji reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2014:121), instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian konsistensi internal dengan menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). *Cronbach Alpha* dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala Likert (1 sampai 7) atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk esai yaitu soal.

Berdasarkan hasil uji reabilitas menggunakan program bantu SPSS v.16, angket yang digunakan untuk evaluasi pada tingkat reaksi dari 7 item soal diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar  $0,788 > 0,7$ . Sedangkan instrument yang digunakan sebagai evaluasi pada tingkat pembelajaran, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar  $0,871 > 0,7$ . Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

#### **G. Teknik dan Analisis Data**

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Ada dua macam statistik untuk analisis data, yaitu statistik *deskriptif* dan statistik *inferensial*. Statistik *deskriptif* digunakan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, sedangkan statistik *inferensial*

digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2014:207).

## 1. Analisis Diskriptif

Dalam penelitian ini digunakan analisis data statistik *deskriptif*, data yang akan diperoleh berupa rata-rata (Mean), standar deviasi (SD), nilai maksimum, dan nilai minimum yang mana kemudian data tersebut disajikan dalam bentuk tabel maupun diagram. Perhitungan dibantu dengan perangkat komputer yaitu dengan menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 16.0 for windows*.

### a. Mean

Mean merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata (*mean*) ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut. Dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Me = \frac{\sum x_i}{n} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan :

- Me = *Mean* (rata-rata)
- $\Sigma$  = *Epsilon* (jumlah)
- $x_i$  = Nilai x ke i sampai ke n
- N = Jumlah individu

### b. Standar Deviasi

Menghitung Standart Deviasi (simpangan baku) dengan rumus:

$$s = \sqrt{\frac{\sum f_i(X_i - \bar{X})^2}{(n-1)}} \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan:

s : standar deviasi

f : frekuensi yang sesuai dengan tanda kelas

n : jumlah data

$X_i - \bar{X}$  : simpangan

### c. Tabel Distribusi Frekuensi

#### 1) Menghitung jumlah kelas interval

Perhitungan jumlah kelas interval dihitung dengan rumus

$$K = 1 + 3,3 \log . n \dots\dots\dots (3)$$

Keterangan:

K : jumlah kelas interval

n : jumlah data

log : logaritma

#### 2) Menghitung rentang data

Rentang data dihitung dengan rumus:

$$R = x_t - x_r \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

R : Rentang data

$x_t$  : data terbesar dalam kelompok

$x_r$  : data terkecil dalam kelompok

#### 3) Menghitung panjang kelas

Panjang kelas dihitung dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \dots\dots\dots (5)$$

## 2. Interpretasi Data

Intrepestasi data dibagi menjadi dua yaitu data evaluasi pada tingkat rekasi dan evaluasi pada tingkat pembelajaran. Pada tingkat reaksi untuk mendeskripsikan kategori setiap variabel menggunakan bantuan nilai mean, dengan membagi menjadi 4 kategori, yaitu: (1) kategori sangat efektif dengan daerah dari  $(M_i + 1,5 SD_i)$  ke atas; (2) kategori efektif dengan daerah dari  $M_i$  sampai dengan  $(M_i + 1,5 SD_i)$ ; (3) kategori tidak efektif dengan daerah dari  $(M_i - 1,5 SD_i)$  sampai dengan  $M_i$ ; (4) kategori sangat tidak efektif dengan daerah dari  $(M_i - 1,5 SD_i)$  ke bawah. Besaran nilai  $M_i$  didapatkan dari  $\frac{1}{2} \times (\text{skor tertinggi ideal} + \text{skor terendah ideal})$ , sedangkan besaran nilai  $SD_i$  didapatkan dari  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$ .

Setelah didapat ubahan data menurut kategori, lalu dibuat batasan dimana akan diambil dari sudut pandang kategori sangat baik ke atas, baik, buruk dan sangat sangat buruk. Dengan menjumlahkan hasil prosentase dari sangat tidak setuju dan sangat setuju akan dievaluasi lagi atau dinilai lagi berdasarkan Tabel 11 penilaian sebagai berikut:

Tabel 11. Alternatif Kategori Penilaian pada Tingkat Reaksi

Nilai	Kategori
$\geq (M_i + (1,5 \times SD_i))$	Sangat Baik
$M_i - (M_i + (1,5 \times SD_i))$	Baik
$(M_i - (1,5 \times SD_i)) - M_i$	Buruk
$\leq (M_i - (1,5 \times SD_i))$	Sangat Buruk

(Sumber: Diolah Peneliti)

Sedangkan pada tingkat pembelajaran, untuk mendeskripsikan setiap variabel menggunakan nilai standar kompetensi sebagai *cut off point*. Nilai standar kompetensi ini telah ditentukan oleh perusahaan pemberi pelatihan.

Peserta pelatihan dinyatakan kompeten apabila mendapatkan nilai  $>70$ . Pada tingkat pembelajaran untuk mendeskripsikan kategori dengan bantuan nilai standar kompetensi, pembagian 4 kategori, yaitu: (1) kategori sangat efektif dengan daerah dari  $(70+SD_i)$  ke atas; (2) kategori efektif dengan daerah dari  $>70$  sampai dengan  $(70+SD_i)$ ; (3) kategori tidak efektif dengan daerah dari  $\geq 70$  sampai dengan  $(70-SD_i)$ ; (4) kategori sangat tidak efektif dengan daerah dari  $(70-SD_i)$  ke bawah. Besaran nilai  $SD_i$  didapatkan dari  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$ .

Setelah didapat ubahan data menurut kategori, lalu dibuat batasan dimana akan diambil dari sudut pandang kategori sangat efektif ke atas, efektif, tidak efektif dan sangat sangat tidak efektif. Dengan menjumlahkan hasil prosentase dari masing-masing indikator kompetensi atau dievaluasi lagi berdasarkan Tabel 12 penilaian sebagai berikut:

Tabel 12. Alternatif Kategori Penilaian pada Tingkat Pembelajaran

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Predikat</b>
$\geq 70+SD_i$	Sangat Efektif	Kompeten
$> 70 - (70+SD_i)$	Efektif	Kompeten
$\leq 70 - (70-SD_i)$	Tidak Efektif	Belum Kompeten
$\leq (70-SD_i)$	Sangat Tidak Efektif	Belum Kompeten

(Sumber: Diolah Peneliti)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Berikut ini akan disajikan deskripsi data hasil penelitian yang telah dilakukan. Deskripsi data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, histogram dan diagram *Pie*. Selain itu, deskripsi data juga mencakup perhitungan mean dan kecenderungan dari masing-masing variabel, sebagai acuan untuk pembahasan dan analisis hasil penelitian.

##### **1. Evaluasi Tingkat Reaksi (*Reaction Level*)**

Pada variabel evaluasi pada tingkat reaksi, terdapat 7 butir pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk mengetahui pendapat responden tentang tingkat kepuasan guru terhadap program *in House Training* Pekerjaan Beton yang telah diikuti, terutama tentang tujuan pelatihan, materi, metode, waktu dan fasilitas. Dalam mengolah data, peneliti menggunakan pola perhitungan statistik dalam bentuk presentase, artinya setiap data dipresentasikan dalam bentuk jawaban untuk setiap jawaban.

Langkah pertama yang dilakukan adalah menyeleksi data. Langkah selanjutnya adalah mengelola data dengan menggunakan tabulasi sehingga frekuensi setiap kemungkinan jawaban dapat diketahui. Frekuensi tersebut dituangkan dalam bentuk presentase. Dengan begitu berarti setiap item pertanyaan menggunakan satu tabel yang langsung dibuat frekuensi dan persentasenya. Setelah itu, jawaban hasil angket dianalisa dan ditreprestasikan dalam bentuk per item. Untuk mengetahui secara deskriptif keefektifan *in House*

*Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (studi kasus pada guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih), pada tingkat reaksi.

#### a. Indikator tujuan pelatihan

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator tujuan pelatihan yaitu pertanyaan nomor 1 di jumlah dan diprosentasekan, untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13. Distribusi Jawaban Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
1	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	1
	Setuju	6
	Sangat Setuju	11
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{1}{18} \times 100\% = 5,56\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{6}{18} \times 100\% = 33,33\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

$$= \frac{11}{18} \times 100\% = 61,11\%$$

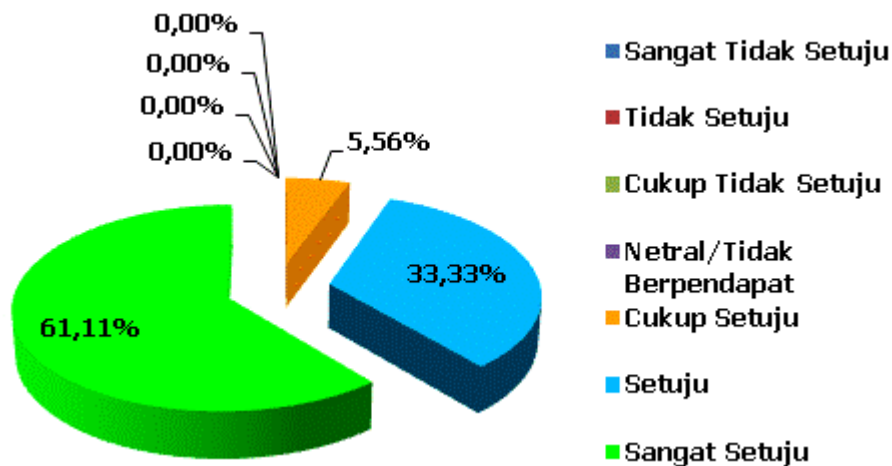
Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 14 serta diagram *Pie* pada Gambar 5, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai berikut:

Tabel 14. Frekuesni Jawaban Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	1	5,56	5,56
	Setuju	6	33,33	38,89
	Sangat Setuju	11	61,11	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator tujuan penelitian dapat dilihat pada Gambar 5 di halaman selanjutnya.





Gambar 5. Diagram *Pie* Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan

Berdasarkan Tabel 14 serta diagram *Pie* di atas, pertanyaan tentang pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan, dapat dideskripsikan bahwa:

- 1) Sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56% menyatakan cukup setuju dengan pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Sebanyak 6 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 33,33% menyatakan setuju dengan pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan.
- 3) Sebanyak 11 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 61,11% menyatakan sangat setuju dengan pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton di tingkat reaksi pada indikator tujuan pelatihan masuk dalam kategori sangat efektif.

### b. Indikator materi pelatihan

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator materi pelatihan yaitu pertanyaan nomor 2 dan 7 di jumlah dan diprosentasekan, untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel 15 sebagai berikut:

Tabel 15. Distribusi Jawaban Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
2	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	1
	Setuju	6
	Sangat Setuju	11
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{1}{18} \times 100\% = 5,56\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{6}{18} \times 100\% = 33,33\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

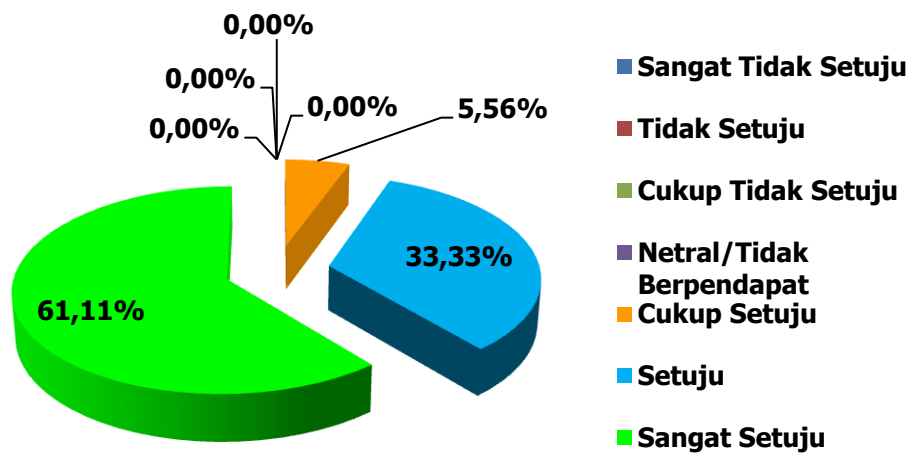
$$= \frac{11}{18} \times 100\% = 61,11\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 16 serta diagram *Pie* pada Gambar 6, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai berikut:

Tabel 16. Frekuesni Jawaban Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
2	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	1	5,56	5,56
	Setuju	6	33,33	38,89
	Sangat Setuju	11	61,11	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator materi penelitian dapat dilihat pada Gambar 6 di halaman selanjutnya.



Gambar 6. Diagram *Pie* Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi

Berdasarkan Tabel 16 serta diagram *Pie* di atas, bahwa pertanyaan tentang informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56 % menyatakan cukup setuju dengan informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi.
- 2) Sebanyak 6 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 33,33% menyatakan setuju dengan informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi.
- 3) Sebanyak 11 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 61,11% menyatakan sangat setuju dengan informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton di tingkat reaksi pada indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi masuk dalam kategori sangat efektif. Sedangkan distribusi jawaban pada pertanyaan nomor 7, tentang

informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya adalah sebagai berikut:

Tabel 17. Distribusi Jawaban Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
7	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	1
	Cukup Setuju	0
	Setuju	2
	Sangat Setuju	15
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{1}{18} \times 100\% = 5,56\%$$

- 5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{2}{18} \times 100\% = 11,11\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

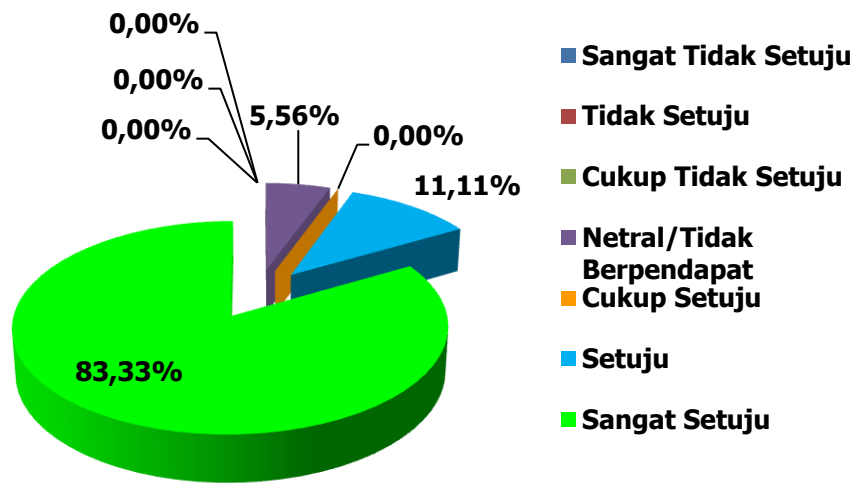
$$= \frac{15}{18} \times 100\% = 83,33\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 18 serta diagram *Pie* pada Gambar 7, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai berikut:

Tabel 18. Frekuensi Jawaban Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
7	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	1	5,56	5,56
	Cukup Setuju	-	0,00	5,56
	Setuju	2	11,11	16,67
	Sangat Setuju	15	83,33	100,00
	Jumlah	18	100	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator tujuan penelitian dapat dilihat pada Gambar 7 di halaman selanjutnya.



Gambar 7. Diagram *Pie* Informasi yang Disampaikan Akan Membantu Saya untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Aktivitas Kerja Saya

Berdasarkan Tabel 18 serta diagram *Pie* di atas, bahwa pertanyaan tentang informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56 % menyatakan netral/tidak berpendapat informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya.
- 2) Sebanyak 2 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 11,11% menyatakan setuju dengan informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya.
- 3) Sebanyak 15 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 83,33% menyatakan sangat setuju dengan informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton, di tingkat reaksi pada indikator informasi yang disampaikan akan membantu saya untuk melaksanakan dan meningkatkan aktivitas kerja saya. Masuk dalam kategori sangat efektif.

### c. Indikator metode pelatihan

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator metode pelatihan yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4 di jumlah dan diprosentasekan, untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel 19 sebagai berikut:

Tabel 19. Distribusi Jawaban Mempergunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
3	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	1
	Setuju	3
	Sangat Setuju	14
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)



$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{1}{18} \times 100\% = 5,56\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{3}{18} \times 100\% = 16,67\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

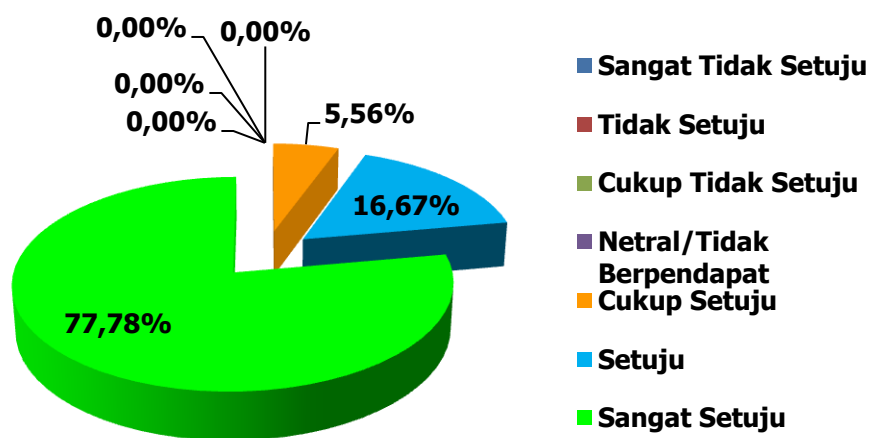
$$= \frac{14}{18} \times 100\% = 77,78\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 19. serta diagram *Pie* pada Gambar 8, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai pada halaman selanjutnya.

Tabel 20. Frekuesni Jawaban Mempergunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Komulatif (%)
3	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	1	5,56	5,56
	Setuju	3	16,67	22,22
	Sangat Setuju	14	77,78	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator metode pelatihan dapat dilihat pada Gambar 8 sebagai berikut:



Gambar 8. Diagram *Pie* Mempergunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi

Berdasarkan Tabel 20 serta diagram *Pie* di atas, bahwa pertanyaan tentang mempergunakan metode instruksi dan media yang bervariasi, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56 % menyatakan cukup setuju, bahwamempgunakan metode instruksi dan media yang bervariasi.
- 2) Sebanyak 3 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 16,67% menyatakan setuju, bahwamempgunakan metode instruksi dan media yang bervariasi.
- 3) Sebanyak 14 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 77,78% menyatakan sangat setuju, bahwamempgunakan metode instruksi dan media yang bervariasi.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton di tingkat reaksi pada indikator menggunakan metode instruksi dan media yang bervariasi masuk dalam kategori sangat efektif. Sedangkan distribusi jawaban pada pertanyaan nomor 4, tentang informasi yang disampaikan yang disampaikan dimengerti adalah sebagai berikut:

Tabel 21. Distribusi Jawaban Informasi yang Disampaikan Dimengerti

<b>No. Soal</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Jumlah Responden</b>
4	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	0
	Setuju	5
	Sangat Setuju	13
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{5}{18} \times 100\% = 27,78\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

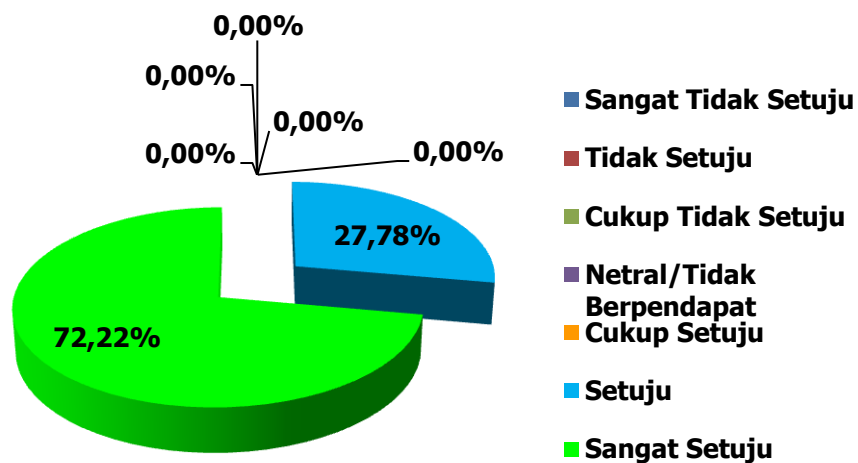
$$= \frac{13}{18} \times 100\% = 72,22\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 22 serta diagram *Pie* pada Gambar 9, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai pada halaman selanjutnya.

Tabel 22. Frekuesni Jawaban Informasi yang Disampaikan Dimengerti

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
4	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	-	0,00	0,00
	Setuju	5	27,78	27,78
	Sangat Setuju	13	72,22	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator metode pelatihan dapat dilihat pada Gambar 9 sebagai berikut:



Gambar 9. Diagram *Pie* Informasi yang Disampaikan Dimengerti

#### d. Indikator waktu pelaksanaan

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator waktu pelaksanaan yaitu pertanyaan nomor 5 di jumlah dan diprosentasekan, untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel 23 sebagai berikut:

Tabel 23. Distribusi Jawaban Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segmen Mencukupi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
5	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	1
	Setuju	3
	Sangat Setuju	14
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{1}{18} \times 100\% = 5,56\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{3}{18} \times 100\% = 16,67\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

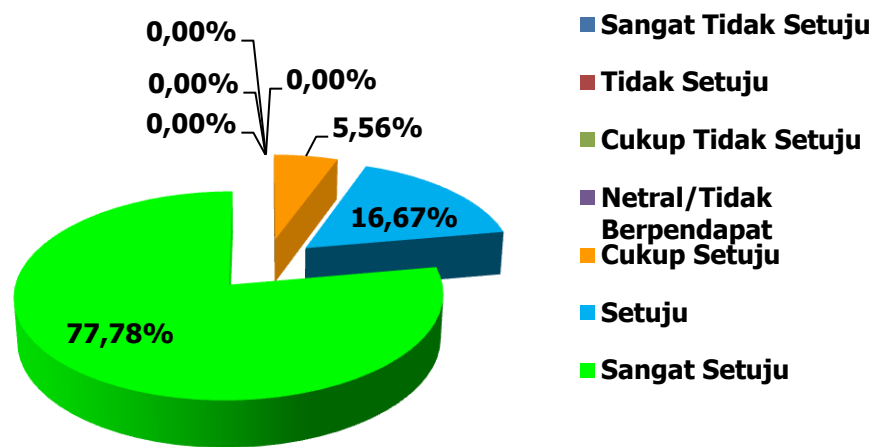
$$= \frac{14}{18} \times 100\% = 77,78\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 24 serta diagram *Pie* pada Gambar 10, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai berikut:

Tabel 24. Frekuensi Jawaban Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segmen Mencukupi

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
5	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	1	5,56	5,56
	Setuju	3	16,67	22,22
	Sangat Setuju	14	77,78	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator waktu pelaksanaan dapat dilihat pada Gambar 10 di halaman selanjutnya.



Gambar 10. Diagram *Pie* Waktu yang Disampaikan untuk Tiap Segmen Mencukupi

Berdasarkan Tabel 24 serta diagram *Pie* di atas, bahwa pertanyaan waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56% menyatakan cukup setuju bahwa, waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi.
- 2) Sebanyak 3 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 16,67% menyatakan setuju, bahwa waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi.
- 3) Sebanyak 14 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 77,78% menyatakan sangat setuju, waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton di tingkat reaksi pada indikator



waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi, masuk dalam kategori sangat efektif.

#### e. Indikator fasilitas pelatihan

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator fasilitas pelatihan yaitu pertanyaan nomor 6 di jumlah dan diprosentasekan, untuk lebih jelasnya disajikan pada Tabel 25 sebagai berikut:

Tabel 25. Distribusi Jawaban Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai

No. Soal	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden
6	Sangat Tidak Setuju	0
	Tidak Setuju	0
	Cukup Tidak Setuju	0
	Netral/Tidak Berpendapat	0
	Cukup Setuju	2
	Setuju	6
	Sangat Setuju	10
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>

Prosentase distribusi jawaban dilakukan dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

- 1) Prosentase jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 2) Prosentase jawaban Tidak Setuju (TS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

- 3) Prosentase jawaban Cukup Tidak Setuju (CTS)

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

4) Prosentase jawaban Netral/Tidak Memilih

$$= \frac{0}{18} \times 100\% = 0\%$$

5) Prosentase jawaban Cukup Setuju (CS)

$$= \frac{2}{18} \times 100\% = 11,11\%$$

6) Prosentase jawaban Setuju (S)

$$= \frac{6}{18} \times 100\% = 33,33\%$$

7) Prosentase jawaban Sangat Setuju (SS)

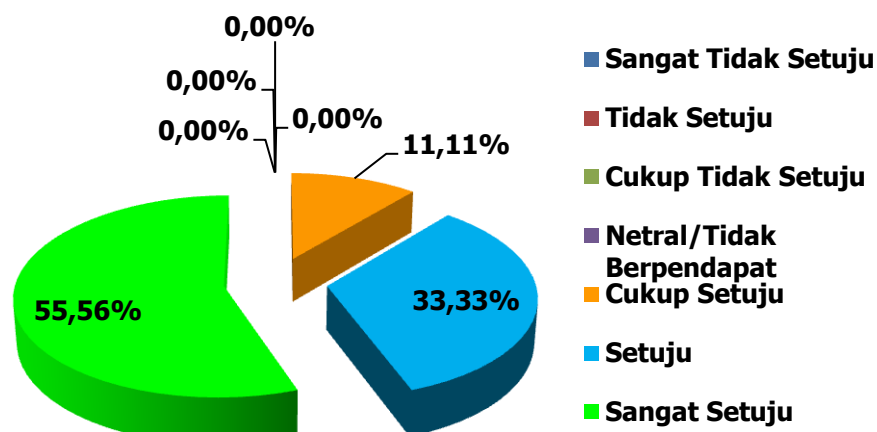
$$= \frac{10}{18} \times 100\% = 55,56\%$$

Hasil perhitungan distribusi jawaban disajikan pada Tabel 26 serta diagram *Pie* pada Gambar 11, untuk masing-masing tingkat kepuasan sebagai berikut:

Tabel 26. Frekuensi Jawaban Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai

No. Soal	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
6	Sangat Tidak Setuju	-	0	0
	Tidak Setuju	-	0	0,00
	Cukup Tidak Setuju	-	0	0,00
	Netral/Tidak Berpendapat	-	0	0,00
	Cukup Setuju	2	11,11	11,11
	Setuju	6	33,33	44,44
	Sangat Setuju	10	55,56	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase indikator fasilitas pelatihan dapat dilihat pada Gambar 11 sebagai berikut:



Gambar 11. Diagram *Pie* Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai

Berdasarkan Tabel 26 serta diagram *Pie* di atas, bahwa pertanyaan fasilitas pelatihan cukup memadai, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 2 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 11,11% menyatakan cukup setuju bahwa, waktu yang disampaikan untuk tiap segmen mencukupi.
- 2) Sebanyak 6 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 33,33% menyatakan setuju, bahwa fasilitas pelatihan cukup memadai.
- 3) Sebanyak 10 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 55,56% menyatakan sangat setuju, bahwa fasilitas pelatihan cukup memadai.

Berdasarkan deskripsi data diatas, diketahui bahwa ada kecenderungan keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton di tingkat reaksi pada indikator fasilitas pelatihan cukup memadai, masuk dalam kategori sangat efektif.

## 2. Evaluasi Tingkat Pembelajaran

Pada variabel evaluasi pada tingkat reaksi, terdapat 34 butir pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden untuk mengetahui daya serap responden terhadap materi *in House Training* Pekerjaan Beton yang telah diikuti. Meliputi: a) menangani material beton, b) penggunaan alat dan peralatan, c) pengecoran, d) pengujian slump, e) pekerjaan finishing, dan f) perawatan beton. dalam mengolah data, peneliti menggunakan pola perhitungan statistik dalam bentuk interval.

Langkah pertama yang dilakukan adalah menyeleksi data. Langkah selanjutnya adalah mengelola data dengan menggunakan tabulasi sehingga frekuensi setiap kemungkinan jawaban dapat diketahui. Frekuensi tersebut dituangkan dalam bentuk presentase. Dengan begitu berarti setiap item pertanyaan menggunakan satu tabel yang langsung dibuat frekuensi dan persentasenya. Setelah itu, jawaban hasil *post test* dianalisa dan ditransformasikan dalam bentuk per item. Untuk mengetahui secara deskriptif keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru (studi kasus pada guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih), pada tingkat pembelajaran.

### a. Indikator menangani material beton

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator menangani material beton yaitu pertanyaan nomor 1,5,6,7,8, dan 12 di jumlah dan dibuat menjadi kelas interval, perhitungan kelas interval adalah sebagai berikut:

$$1) \text{ Jumlah kelas interval} = 1+3,3 \text{ Log } N$$

$$= 5,14 \text{ (digunakan 5 kelas interval)}$$

2) Rentang data

$$= \text{Skor Terbesar} - \text{Skor Terkecil} + 1$$

$$= 18 - 9,6 + 1$$

$$= 9,4$$

3) Panjang Kelas Interval

$$= \text{Rentang data} : \text{Jumlah kelas}$$

$$= 9,4 : 5$$

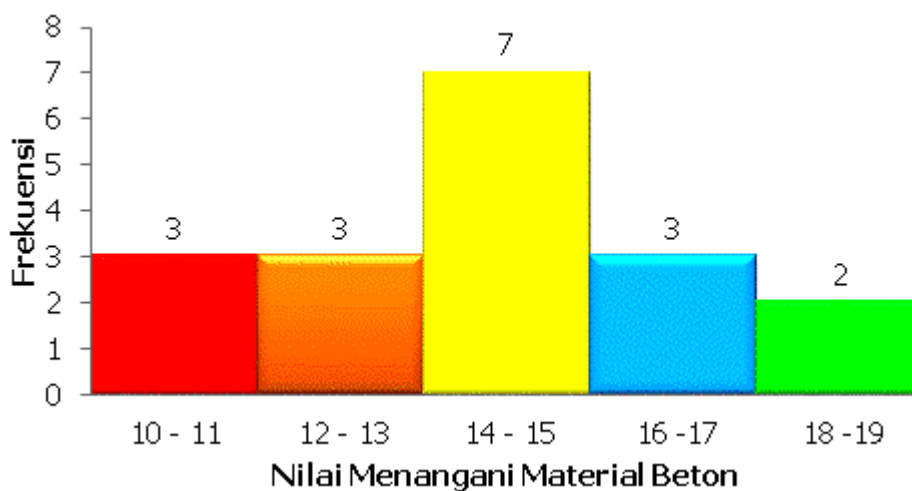
= 1,88 ( walupun dari perhitungan panjang kelas diperoleh 1,88, akan tetapi dalam penyusunan tabel digunakan panjang kelas 2, agar lebih komunikatif)

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 27 serta histogram pada Gambar 12, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Tabel 27. Distribusi Frekuensi Nilai Menangani Material Beton

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	10 - 11	3	16,67	16,67
2	12 - 13	3	16,67	33,33
3	14 - 15	7	38,89	72,22
4	16 -17	3	16,67	88,89
5	18 -19	2	11,11	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk histogram. Hasil penggambaran histogram hubungan antara nilai menangani material beton dengan frekuensi dapat dilihat pada Gambar 12 di halaman selanjutnya:



Gambar 12. Histogram Hubungan antara Nilai Menangani Material Beton dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 27 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang menangani material beton. Frekuensi terbanyak terdapat pada kelas interval 14-15, sebanyak 7 responden tingkat dengan tingkat prosentase sebesar 38,89%. Pada kelas interval 10-11, 14-15, dan 16-17, masing-masing sebanyak 3 responden dengan tingkat prosentase 16,67%. Sedangkan, pada kelas interval 18-19 sebanyak 2 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 11,11%.

#### **b. Indikator menggunakan alat dan peralatan**

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator menggunakan alat dan peralatan yaitu

pertanyaan nomor 3,13,14,15,16,17,18,19 dan 20 di jumlah dan dibuat menjadi kelas interval, perhitungan kelas interval adalah sebagai berikut:

- 1) Jumlah kelas interval =  $1 + 3,3 \log N$   
= 5,14 (digunakan 5 kelas interval)
- 2) Rentang data = Skor Terbesar - Skor Terkecil + 1  
= 24,3 - 14,2 + 1  
= 11,1
- 3) Panjang Kelas Interval = Rentang data : Jumlah kelas  
= 11,1 : 5  
= 2,22 ( walupun dari perhitungan panjang kelas diperoleh 2,22, akan tetapi dalam penyusunan tabel digunakan panjang kelas 3, agar lebih komunikatif)

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 28 serta histogram pada Gambar 13, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Tabel 28. Distribusi Frekuensi Menggunakan Alat dan Peralatan

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	13 - 15	2	11,11	11,11
2	15 -17	3	16,67	27,78
3	17 - 19	5	27,78	55,56
4	20 -22	7	38,89	94,44
5	22-24	1	5,56	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk histogram. Hasil penggambaran histogram hubungan antara nilai menggunakan

alat dan peralatan dengan frekuensi dapat dilihat pada Gambar 13 sebagai berikut:



Gambar 13. Histogram Hubungan antara Nilai Penggunaan Alat dan Peralatan dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 28 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang menggunakan alat dan peralatan. Frekuensi terbanyak terdapat pada kelas interval 20-22, sebanyak 7 responden tingkat dengan tingkat prosentase sebesar 38,89%. Pada kelas interval 13-15, 15-17, 17-19 dan 22-24, berturut-turut sebanyak 2, 3, 5, dan 1 responden, dengan tingkat prosentase berturut-turut sebesar 11,11%, 16,67%, 27,78%, dan 5,56%.



### c. Indikator pengecoran

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator pengecoran yaitu pertanyaan nomor 2,4,9,10,11,21,22,23,24,25 dan 26 di jumlah dan dibuat menjadi kelas interval, perhitungan kelas interval adalah sebagai berikut:

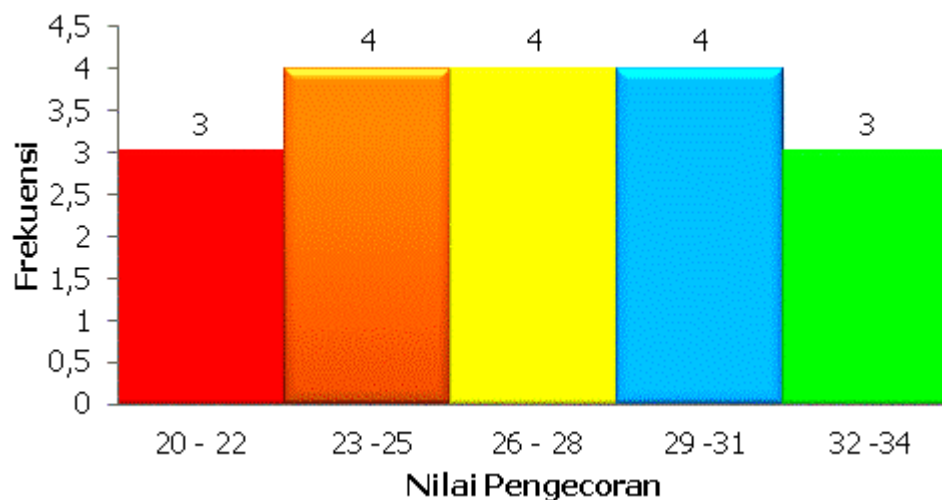
- 1) Jumlah kelas interval  $= 1 + 3,3 \log N$   
 $= 5,14$  (digunakan 5 kelas interval)
- 2) Rentang data  $= \text{Skor Terbesar} - \text{Skor Terkecil} + 1$   
 $= 33 - 20,9 + 1$   
 $= 13,1$
- 3) Panjang Kelas Interval  $= \text{Rentang data} : \text{Jumlah kelas}$   
 $= 13,1 : 5$   
 $= 2,62$  ( walupun dari perhitungan panjang kelas diperoleh 2,62, akan tetapi dalam penyusunan tabel digunakan panjang kelas 3, agar lebih komunikatif)

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 29 serta histogram pada Gambar 14, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Tabel 29. Distribusi Frekuensi Menggunakan Alat dan Peralatan

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	20 - 22	3	16,67	16,67
2	23 -25	4	22,22	38,89
3	26 - 28	4	22,22	61,11
4	29 -31	4	22,22	83,33
5	32 -34	3	16,67	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk histogram. Hasil penggambaran histogram hubungan antara nilai pengecoran dengan frekuensi dapat dilihat pada Gambar 14 sebagai berikut :



Gambar 14. Histogram Hubungan antara Nilai Pengecoran dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 29 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang pengecoran. Pada kelas interval 20-22 dan 32-34 sebanyak 3 responden tingkat dengan tingkat prosentase sebesar 16,67%. Sedangkan pada kelas interval 23-25, 26-28 dan 29-31, sebanyak 4 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 22,22%.

#### d. Indikator pengujian *slump*

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator pengujian *slump* yaitu pertanyaan nomor 29,30,31,32 dan 33 di jumlah dan dibuat menjadi kelas interval, perhitungan kelas interval adalah sebagai berikut:

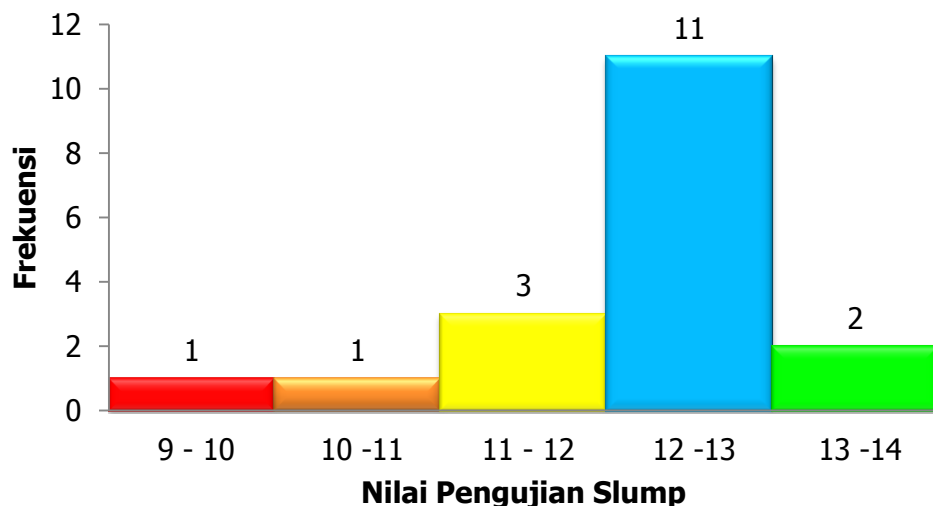
- 1) Jumlah kelas interval =  $1+3,3 \text{ Log } N$   
= 5,14 (digunakan 5 kelas interval)
- 2) Rentang data = Skor Terbesar - Skor Terkecil +1  
=  $14 - 9,3 + 1$   
= 5,7
- 3) Panjang Kelas Interval = Rentang data : Jumlah kelas  
=  $5,7 : 5$   
= 1,14 ( walaupun dari perhitungan panjang kelas diperoleh 1,14, akan tetapi dalam penyusunan tabel digunakan panjang kelas 2, agar lebih komunikatif)

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 30 serta histogram pada Gambar 15, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Tabel 30. Distribusi Frekuensi Pengujian *Slump*

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	9 - 10	1	5,56	5,56
2	10 -11	1	5,56	11,11
3	11 - 12	3	16,67	27,78
4	12 -13	11	61,11	88,89
5	13 -14	2	11,11	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk histogram. Hasil penggambaran histogram hubungan antara nilai pengujian slump dengan frekuensi dapat dilihat pada Gambar 15 sebagai berikut :



Gambar 15. Histogram Hubungan antara Nilai Pengujian *Slump* dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 30 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang pengujian slump. Frekuensi terbanyak terdapat pada kelas interval 12-13, sebanyak 11 responden tingkat dengan tingkat prosentase sebesar 61,11%. Pada kelas interval 9-10 dan 10-11 sebanyak 1 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 5,56%. Pada kelas interval 11-12 sebanyak 3 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 16,67%. Sedangkan, pada kelas interval 13-14 sebanyak 2 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 11,11%.

#### e. Indikator pekerjaan *finishing*

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, masing-masing butir pertanyaan pada indikator pekerjaan *finishing* yaitu pertanyaan nomor 27 dan 28 di jumlah dan dibuat menjadi kelas interval, perhitungan kelas interval adalah sebagai berikut:

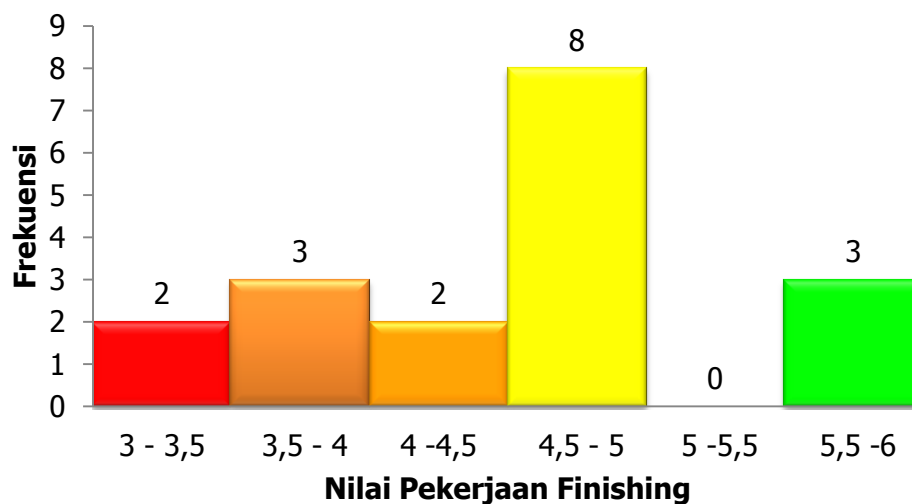
- 1) Jumlah kelas interval     $= 1 + 3,3 \log N$   
    $= 5,14$  (digunakan 6 kelas interval)
- 2) Rentang data                 $= \text{Skor Terbesar} - \text{Skor Terkecil} + 1$   
    $= 6 - 3 + 1$   
    $= 4$
- 3) Panjang Kelas Interval    $= \text{Rentang data} : \text{Jumlah kelas}$   
    $= 4 : 6$   
    $= 0,67$  ( walaupun dari perhitungan panjang kelas diperoleh 0,67, akan tetapi dalam penyusunan tabel digunakan panjang kelas 0,5, agar lebih komunikatif)

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 31 serta histogram pada Gambar 16, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:

Tabel 31. Distribusi Frekuensi Pekerjaan *Finishing*

No. Kelas	Kelas Interval	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	3 - 3,5	2	11,11	11,11
2	3,5 - 4	3	16,67	27,78
3	4 - 4,5	2	11,11	38,89
4	4,5 - 5	8	44,44	83,33
5	5 - 5,5	0	0,00	83,33
6	5,5 - 6	3	16,67	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Setelah data ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk histogram. Hasil penggambaran histogram hubungan antara nilai pengujian slump dengan frekuensi dapat dilihat pada Gambar 16 sebagai berikut :



Gambar 16. Histogram Hubungan antara Nilai Pekerjaan *Finishing* dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 31 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang pekerjaan *finishing*. Frekuensi terbanyak terdapat pada kelas interval 4,5-5, sebanyak 8 responden tingkat dengan tingkat prosentase sebesar 44,44%. Pada kelas interval 3-3,5 dan 4-4,5 masing-masing sebanyak 2 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 11,11%. Sedangkan pada kelas interval 3,5-4 dan 5,5-6 masing-masing sebanyak 3 responden, dengan tingkat prosentase sebesar 16,67%.

#### f. Indikator perawatan beton

Dari data kuantitatif yang didapatkan dari hasil penelitian, butir pertanyaan pada indikator perawatan beton yaitu pertanyaan nomor 34. Karena hanya terdiri dari satu butir pertanyaan, maka data langsung disajikan pada Tabel 32 sebagai berikut:

Tabel 32. Distribusi Frekuensi Pekerjaan Perawatan Beton

No.	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Kumulatif (%)
1	0	0	0,00	0,00
2	1	0	0,00	0,00
3	2	2	11,11	11,11
4	3	16	88,89	100,00
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>	

Hasil perhitungan distribusi frekuensi jawaban disajikan pada Tabel 32 serta histogram pada Gambar 17, untuk masing-masing kelas interval sebagai berikut:



Gambar 17. Histogram Hubungan antara Nilai Perawatan Beton dengan Frekuensi

Berdasarkan Tabel 32 serta histogram di atas, diperoleh gambaran hasil penelitian bahwa sebagian besar peserta mampu menjawab pertanyaan yang

diajukan oleh peneliti mengenai variabel tingkat pembelajaran, yaitu pertanyaan yang terkait dengan pemahaman peserta pelatihan terhadap materi pelatihan tentang pekerjaan *finishing*. Bahwa sebanyak 16 responden mampu menjaab pertanyaan dengan sempurna sehingga memperoleh nilai 2. Sedangkan 2 responden mendapatkan nilai 2.

## **B. Analisis Data**

Pada penelitian ini, dalam menentukan distribusi frekuensi pada variabel yang memiliki bentuk data yang terdistribusi secara normal peneliti menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*-nya. Data yang telah diperoleh dan dipaparkan pada sub bab sebelumnya selanjutnya dikategorikan menjadi 4 kategori dengan berdasarkan pada *cut off point* yang telah ditentukan, yaitu menggunakan nilai mean.

### **1. Analisis Tingkat Reaksi (*Reaction Level*)**

Pada variabel evaluasi tingkat reaksi terdapat 7 indikator yang menentukan tingkat keefektifan/kepuasan peserta pelatihan terhadap program pelatihan. Untuk mengetahui gambaran tingkat keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton pada tingkat reaksi di setiap variabel, terlebih dahulu menghitung harga Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi). Nilai Mean digunakan sebagai *cut off point* dalam menyusun kriteria tingkat keefektifan. Analisis data pada tiap variabel tingkat reaksi dijabarkan sebagai berikut:

#### **a. Analisis tujuan pelatihan**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator pelatihan mencapai tujuan yang



diinginkan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $4 - 5,5$  Baik
  - c)  $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  s/d  $\text{Mi}$  =  $2,5 - 4$  Buruk
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

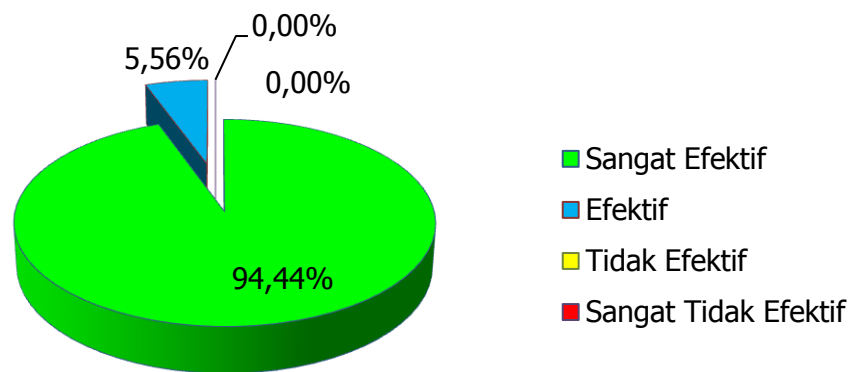
Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil analisis disajikan pada Tabel 33 sebagai berikut:

Tabel 33. Tingkat Keefektifan Pelatihan Mencapai Tujuan yang diinginkan

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	17	94,44	6,56	Sangat Baik
2	$4 - 5,5$	1	5,56		
3	$2,5 - 4$	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat

keefektifan pada indikator pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan dapat dilihat pada Gambar 18 sebagai berikut:



Gambar 18. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pelatihan Mencapai Tujuan yang Diinginkan

Berdasarkan Tabel 33 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada indikator pelatihan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 94,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap pencapaian tujuan pelatihan dan masuk dalam kategori tingkat kepuasan/reaksi sangat baik.

#### **b. Analisis materi pelatihan**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator materi pelatihan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada

indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi adalah sebagai berikut:

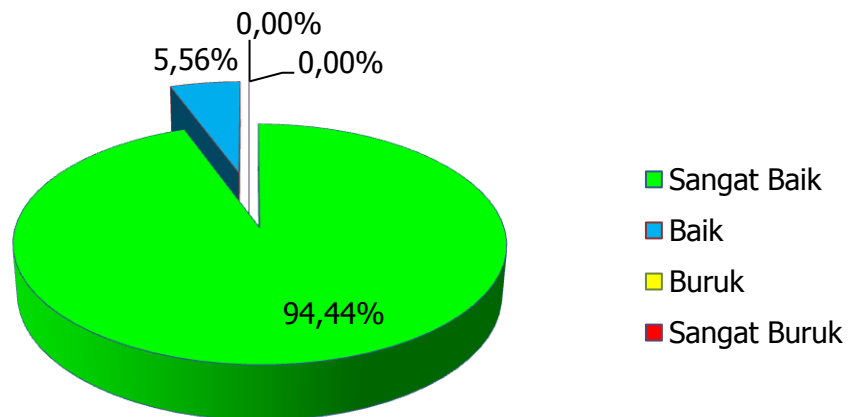
- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $4 - 5,5$  Baik
  - c)  $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi s/d Mi}$  =  $2,5 - 4$  Buruk
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 34 sebagai berikut:

Tabel 34. Tingkat Keefektifan Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	17	94,44	6,56	Sangat Baik
2	$4 - 5,5$	1	5,56		
3	$2,5 - 4$	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi dapat dilihat pada Gambar 19 sebagai berikut:



Gambar 19. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Informasi dan Materi Pelatihan Berkualitas Tinggi

Berdasarkan Tabel 34 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 94,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap pencapaian materi pelatihan dengan indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi. Sedangkan analisis pada indikator informasi yang disampaikan akan membantu untuk melaksanakan dan meningkatkan kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1

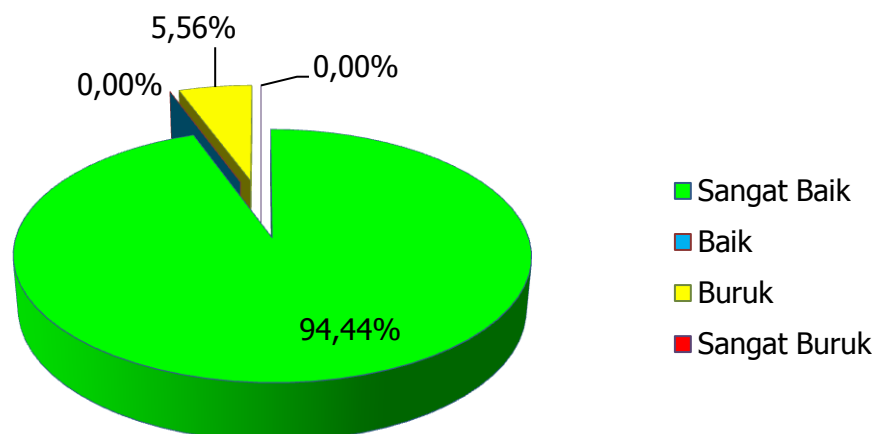
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
- a)  $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $4 - 5,5$  Baik
  - c)  $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi s/d Mi}$  =  $2,5 - 4$  Buruk
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator indikator informasi yang disampaikan akan membantu untuk melaksanakan dan meningkatkan kinerja. Hasil analisis disajikan pada Tabel 35 sebagai berikut:

Tabel 35. Tingkat Keefektifan Informasi yang Disampaikan Akan Membantu untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Kinerja

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	17	94,44	<b>6,56</b>	<b>Sangat Baik</b>
2	$4 - 5,5$	1	5,56		
3	$2,5 - 4$	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100,00</b>		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator indikator informasi yang disampaikan akan membantu untuk melaksanakan dan meningkatkan kinerja dapat dilihat pada Gambar 20 di halaman selanjutnya.



Gambar 20. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Informasi yang Disampaikan Akan Membantu untuk Melaksanakan dan Meningkatkan Kinerja

Berdasarkan Tabel 35 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada indikator indikator informasi yang disampaikan akan membantu untuk melaksanakan dan meningkatkan kinerja. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 94,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap materi pelatihan dan masuk dalam kategori tingkat kepuasan/reaksi sangat baik.

### c. Analisis metode pelatihan

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada variabel metode pelatihan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator menggunakan metode instruksi dan media yang bervariasi adalah sebagai berikut:

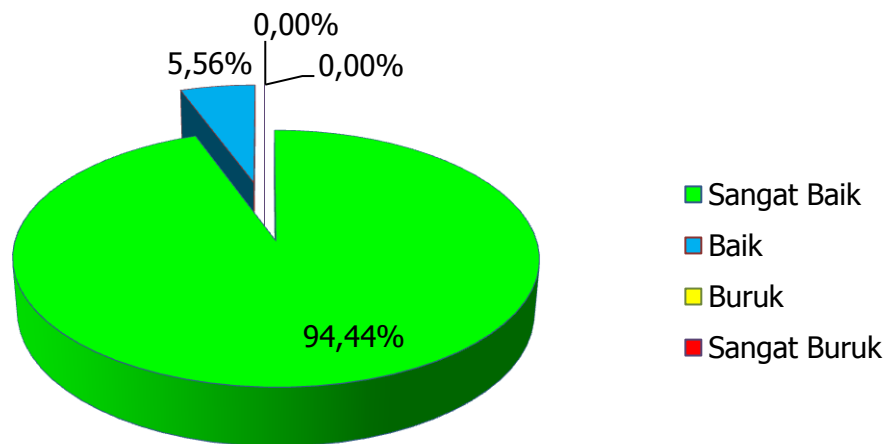
- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5.\text{SDi}$  = 4 – 5,5 Baik
  - c)  $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  s/d  $\text{Mi}$  = 2,5 – 4 Buruk
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator menggunakan metode instruksi dan media yang bervariasi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 36 sebagai berikut:

Tabel 36. Tingkat Keefektifan Menggunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	17	94,44	<b>6,56</b>	<b>Sangat Baik</b>
2	4 – 5,5	1	5,56		
3	2,5 – 4	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100,00</b>		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi dapat dilihat pada Gambar 21 pada halaman selanjutnya:



Gambar 21. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Menggunakan Metode Instruksi dan Media yang Bervariasi

Berdasarkan Tabel 36 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada indikator menggunakan metode instruksi dan media yang bervariasi. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 94,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap pencapaian metode pelatihan, pada indikator menggunakan metode instruksi dan media yang bervariasi. Sedangkan analisis pada indikator informasi yang disampaikan dimengerti adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1



5) Kriteria

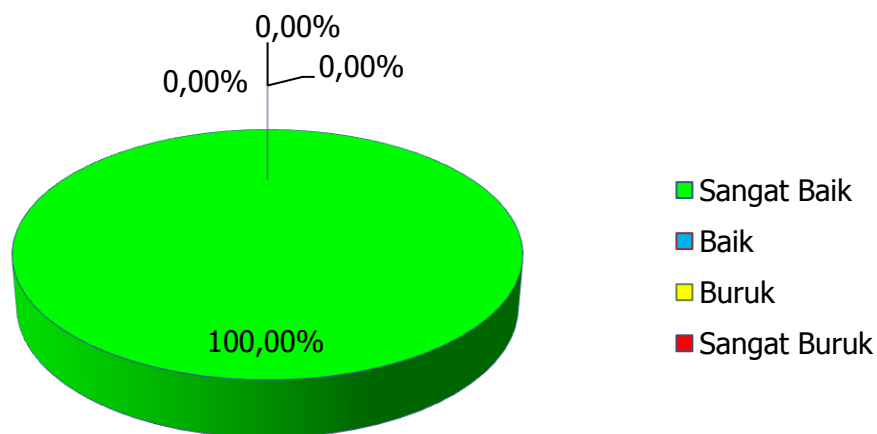
- a)  $\geq M_i + 1,5.SD_i$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
- b)  $M_i \text{ s/d } M_i + 1,5.SD_i$  =  $4 - 5,5$  Baik
- c)  $M_i - 1,5.SD_i \text{ s/d } M_i$  =  $2,5 - 4$  Buruk
- d)  $\leq M_i - 1,5.SD_i$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator informasi yang disampaikan dimengerti. Hasil analisis disajikan pada Tabel 37 sebagai berikut:

Tabel 37. Tingkat Keefektifan Informasi yang Disampaikan Dimengerti

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	18	100,00	6,72	Sangat Baik
2	$4 - 5,5$	0	0,00		
3	$2,5 - 4$	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator informasi yang disampaikan dimengerti dapat dilihat pada Gambar 22 Sebagai berikut:



Gambar 22. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Informasi yang Disampaikan Dimengerti

Berdasarkan Tabel 37 serta diagram *Pie* pada Gambar 22, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada indikator informasi yang disampaikan dimengerti. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 100%. Dengan demikian, dari dua indikator yang telah dianalisis dapat dikatakan bahwa semua peserta pelatihan merasa puas terhadap pencapaian metode pelatihan dan masuk dalam kategori tingkat kepuasan/reaksi sangat baik.

#### **d. Analisis waktu pelaksanaan**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator waktu pelaksanaan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator waktu yang disiapkan untuk tiap segment mencukupi adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal ( $M_i$ ) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq M_i + 1,5.SD_i$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $M_i \leq M_i + 1,5.SD_i$  = 4 – 5,5 Baik

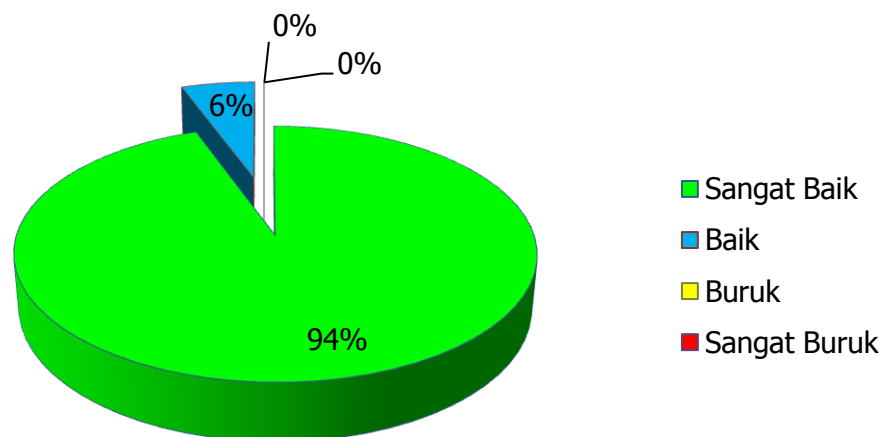
- c)  $Mi - 1,5.SDi \text{ s/d } Mi = 2,5 - 4$  Buruk
- d)  $\leq Mi - 1,5.SDi = \leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator waktu yang disiapkan untuk tiap segment mencukupi. Hasil analisis disajikan pada Tabel 38 sebagai berikut:

Tabel 38. Tingkat Keefektifan Waktu yang Disiapkan untuk Tiap Segment Mencukupi

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	17	94,44	6,72	Sangat Baik
2	$4 - 5,5$	1	5,56		
3	$2,5 - 4$	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator waktu yang disiapkan untuk tiap segment mencukupi dapat dilihat pada Gambar 23 sebagai berikut:



Gambar 23. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Waktu yang Disiapkan untuk Tiap Segment Mencukupi

Berdasarkan Tabel 38 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan

pada indikator waktu yang disiapkan untuk tiap segment mencukupi. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 94,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap waktu pelatihan dan masuk dalam kategori tingkat kepuasan/reaksi sangat baik.

#### **e. Analisis fasilitas pelatihan**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator fasilitas pelatihan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator fasilitas pelatihan cukup memadai adalah sebagai berikut:

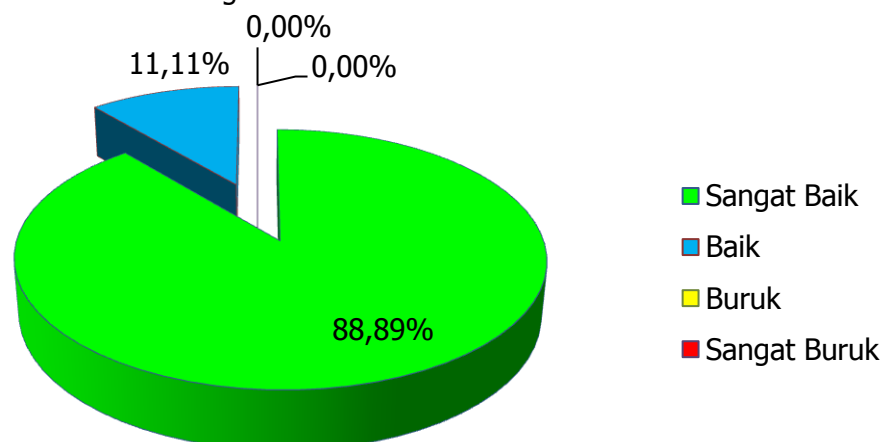
- 1) Skor tertinggi ideal = 7
- 2) Skor terendah ideal = 1
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 4
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$  =  $\geq 5,5$  Sangat Baik
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5.\text{SDi}$  = 4 – 5,5 Baik
  - c)  $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi s/d Mi}$  = 2,5 – 4 Buruk
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$  =  $\leq 2,5$  Sangat Buruk

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif indikator indikator fasilitas pelatihan cukup memadai. Hasil analisis disajikan pada Tabel 39 sebagai berikut:

Tabel 39. Tingkat Keefektifan Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 5,5$	16	88,89	6,44	Sangat Baik
2	4 – 5,5	2	11,11		
3	2,5 – 4	0	0,00		
4	$\leq 2,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pada indikator indikator fasilitas pelatihan cukup memadai dapat dilihat pada Gambar 24 sebagai berikut:



Gambar 24. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Fasilitas Pelatihan Cukup Memadai

Berdasarkan Tabel 39 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat reaksi yaitu tingkat keefektifan pada indikator indikator fasilitas pelatihan cukup memadai. Menurut penilaian responden memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi yaitu sebesar 88,89%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hampir semua

peserta pelatihan merasa puas terhadap fasilitas pelatihan dan masuk dalam kategori tingkat kepuasan/reaksi sangat baik.

## **2. Analisis Tingkat Pembelajaran(*Learning Level*)**

Pada variabel evaluasi tingkat reaksi terdapat 6 indikator yang menentukan tingkat keefektifan pembelajaran. Untuk mengetahui gambaran tingkat keefektifan *in House Training* Pekerjaan Beton pada tingkat pembelajaran di setiap variabel, terlebih dahulu menghitung harga Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi). Nilai Mean digunakan sebagai *cut off point* dalam menyusun kriteria tingkat keefektifan. Analisis data pada tiap variabel tingkat reaksi dijabarkan sebagai berikut:

### **a. Analisis menangani material beton**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi menangani material beton dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator menangani material beton adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 18
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 9
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 3
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $\geq 13,5$  Sangat Efektif

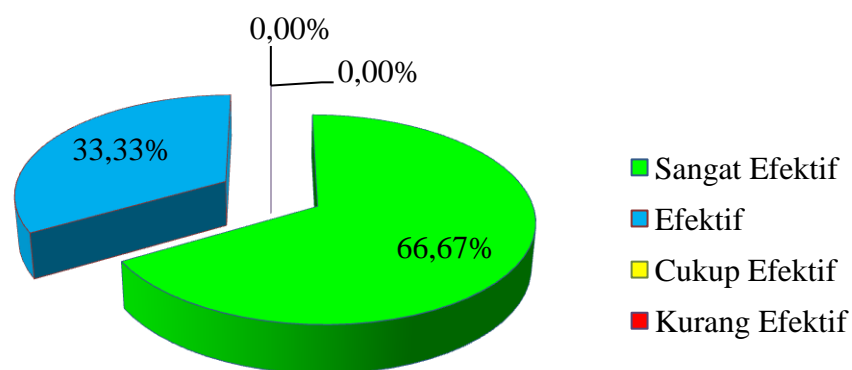
- b)  $M_i \leq M_i + 1,5.SD_i = 9 - 13,5$  Efektif
- c)  $M_i - 1,5.SD_i \leq M_i = 4,5 - 9$  Tidak Efektif
- d)  $\leq M_i - 1,5.SD_i = \leq 4,5$  Sangat Tidak Efektif

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran menangani material beton. Hasil analisis disajikan pada Tabel 40 sebagai berikut:

Tabel 40. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Menangani Material Beton

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 13,5$	12	66,67	14,28	Sangat Efektif
2	$9 - 13,5$	6	33,33		
3	$4,5 - 9$	0	0,00		
4	$\leq 4,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran menangani material beton dapat dilihat pada Gambar 25 sebagai berikut:



Gambar 25. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Menangani Material Beton

Berdasarkan Tabel 39. serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat

keefektifan pada pembelajaran menangani material beton. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 66,67%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran menangani material beton masuk dalam kategori sangat efektif.

#### **b. Analisis penggunaan alat dan peralatan**

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi penggunaan alat dan peralatan dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator penggunaan alat dan peralatan adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 27
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 13,5
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 3,5
- 5) Kriteria
 

a) $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$	= $\geq 20,25$	Sangat Efektif
b) $\text{Mi s/d } \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$	= 13,5– 20,25	Efektif
c) $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi s/d } \text{Mi}$	= 6,75 – 13,5	Tidak Efektif
d) $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$	= $\leq 6,75$	Sangat Tidak Efektif

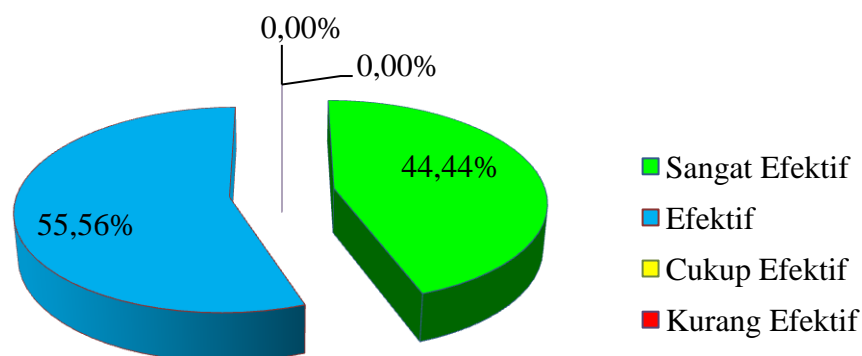


Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran penggunaan alat dan peralatan. Hasil analisis disajikan pada Tabel 40 di halaman selanjutnya:

Tabel 40. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Penggunaan Alat dan Peralatan

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 20,25$	8	44,44	20,56	Sangat Efektif
2	13,5 – 20,25	10	55,56		
3	6,75 – 13,5	0	0,00		
4	$\leq 6,75$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran penggunaan alat dan peralatan dapat dilihat pada Gambar 26 sebagai berikut:



Gambar 26. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Penggunaan Alat dan Peralatan

Berdasarkan Tabel 40. serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat keefektifan pada pembelajaran penggunaan alat dan peralatan. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 44,44%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan

pelatihan di tingkat pembelajaran penggunaan alat dan peralatan masuk dalam kategori sangat efektif.

### c. Analisis pengecoran

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi pengecoran dianalisis dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator pengecoran adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 33
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 16,5
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 5,5
- 5) Kriteria
 

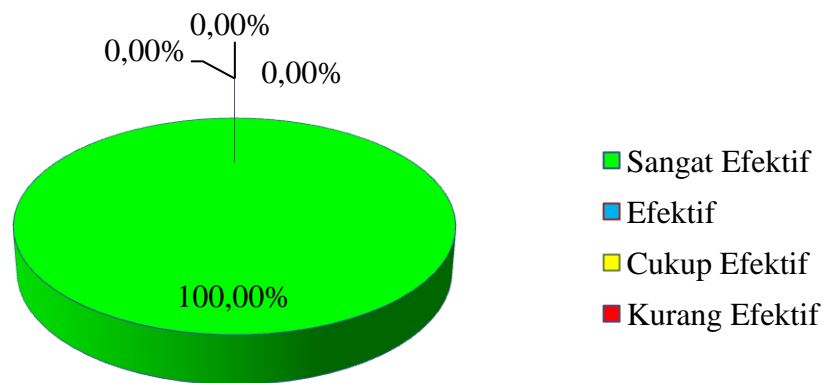
a) $\geq \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$	= $\geq 24,75$	Sangat Efektif
b) $\text{Mi s/d } \text{Mi} + 1,5.\text{SDi}$	= $16,5 - 24,75$	Efektif
c) $\text{Mi} - 1,5.\text{SDi s/d } \text{Mi}$	= $8,25 - 16,5$	Tidak Efektif
d) $\leq \text{Mi} - 1,5.\text{SDi}$	= $\leq 8,25$	Sangat Tidak Efektif

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran pengecoran. Hasil analisis disajikan pada Tabel 42. sebagai dihalaman selanjutnya:

Tabel 42. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pengecoran

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 24,75$	18	100,00	27,00	Sangat Efektif
2	16,5 – 20,75	0	0,00		
3	8,25 – 16,5	0	0,00		
4	$\leq 8,25$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran pengecoran dapat dilihat pada Gambar 27 sebagai berikut:



Gambar 27. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pengecoran

Berdasarkan Tabel 42 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat keefektifan pada pembelajaran pengecoran. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 100%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran pengecoran masuk dalam kategori sangat efektif.

#### d. Analisis pengujian *slump*

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi pengujian *slump* dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator pengujian *slump* adalah sebagai berikut:

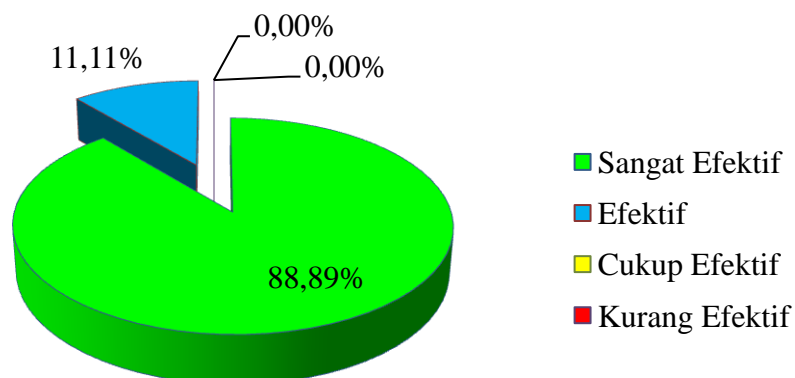
- 1) Skor tertinggi ideal = 15
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $1/2 \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 7,5
- 4) Standar Deviasi ideal =  $1/2 \times 1/3 \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 2,5
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $\geq 11,25$  Sangat Efektif
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $7,5 - 11,25$  Efektif
  - c)  $\text{Mi} - 1,5 \cdot \text{SDi s/d Mi}$  =  $3,75 - 7,5$  Tidak Efektif
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $\leq 3,75$  Sangat Tidak Efektif

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran pengujian *slump*. Hasil analisis disajikan pada Tabel 43 sebagai berikut:

Tabel 43. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pengujian *Slump*

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 11,25$	16	88,89	<b>12,17</b>	<b>Sangat Efektif</b>
2	$7,5 - 11,25$	2	11,11		
3	$3,75 - 7,5$	0	0,00		
4	$\leq 3,75$	0	0,00		
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100,00</b>		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran pengujian *slump* dapat dilihat pada Gambar 28 sebagai berikut:



Gambar 28. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pengecoran

Berdasarkan Tabel 43 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat keefektifan pada pembelajaran pengujian *slump*. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 88,89 %. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran pengujian *slump* masuk dalam kategori sangat efektif.

#### **e. Analisis pekerjaan *finishing***

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi pekerjaan *finishing* dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator pekerjaan *finishing* adalah sebagai berikut:

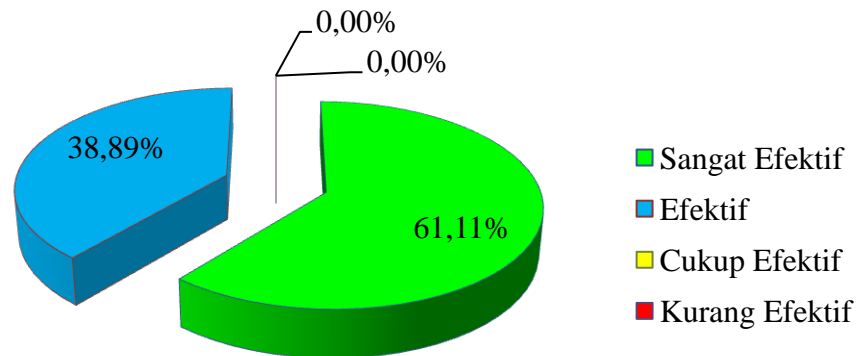
- 1) Skor tertinggi ideal = 6
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 3
- 4) Standar Deviasi ideal =  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
= 1
- 5) Kriteria
  - a)  $\geq \text{Mi} + 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $\geq 4,5$  Sangat Efektif
  - b)  $\text{Mi s/d Mi} + 1,5 \cdot \text{SDi}$  = 3 – 4,5 Efektif
  - c)  $\text{Mi} - 1,5 \cdot \text{SDi}$  s/d  $\text{Mi}$  = 1,5 – 3 Tidak Efektif
  - d)  $\leq \text{Mi} - 1,5 \cdot \text{SDi}$  =  $\leq 1,5$  Sangat Tidak Efektif

Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran pekerjaan *finishing*. Hasil analisis disajikan pada Tabel 44 sebagai berikut:

Tabel 44. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pekerjaan *Finishing*

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 4,5$	11	61,11	4,53	Sangat Efektif
2	3 – 4,5	7	38,89		
3	1,5 – 3	0	0,00		
4	$\leq 1,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran pekerjaan *finishing* dapat dilihat pada Gambar 29 di halaman selanjutnya.



Gambar 29. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Pekerjaan *Finishing*

Berdasarkan Tabel 44 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat keefektifan pada pembelajaran pekerjaan *finishing*. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 61,11 %. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran pekerjaan *finishing* masuk dalam kategori sangat efektif.

#### f. Analisis perawatan beton

Berdasarkan deskripsi data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya, data yang diperoleh pada indikator kompetensi perawatan beton dengan menggunakan nilai mean sebagai *cut off point*. Analisis data pada indikator perawatan beton adalah sebagai berikut:

- 1) Skor tertinggi ideal = 3
- 2) Skor terendah ideal = 0
- 3) Mean Ideal (Mi) =  $\frac{1}{2} \times (\text{Skor tertinggi} + \text{Skor terendah})$   
= 1,5

4) Standar Deviasi ideal  $= 1/2 \times 1/3 \times (\text{Skor tertinggi} - \text{Skor Terendah})$   
 $= 0,5$

5) Kriteria

- a)  $\geq M_i + 1,5.SD_i$   $= \geq 2,25$  Sangat Efektif
- b)  $M_i \text{ s/d } M_i + 1,5.SD_i$   $= 1,5 - 2,25$  Efektif
- c)  $M_i - 1,5.SD_i \text{ s/d } M_i$   $= 0,75 - 1,5$  Tidak Efektif
- d)  $\leq M_i - 1,5.SD_i$   $= \leq 0,75$  Sangat Tidak Efektif

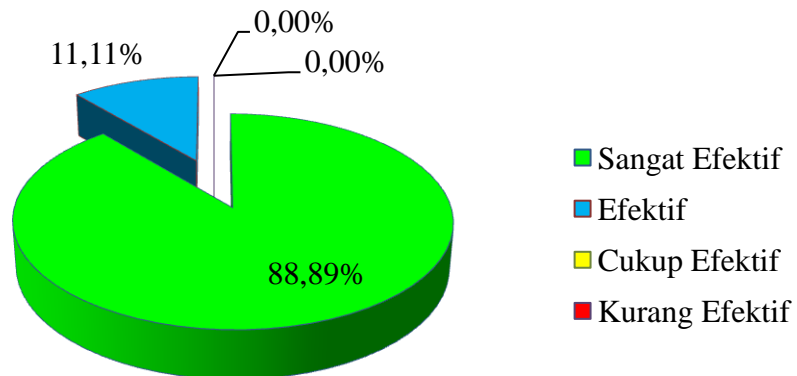
Setelah didapatkan kriteria kategori pada masing-masing tingkat keefektifan. Data dianalisis seberapa efektif pembelajaran perawatan beton. Hasil analisis disajikan pada Tabel 45 sebagai berikut:

Tabel 45. Tingkat Keefektifan Pembelajaran Perawatan Beton

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 2,25$	16	88,89	<b>2,89</b>	<b>Sangat Efektif</b>
2	$1,5 - 2,25$	2	11,11		
3	$0,75 - 1,5$	0	0,00		
4	$\leq 0,75$	0	0,00		
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100,00</b>		

Setelah data hasil analisis ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase tingkat keefektifan pembelajaran perawatan beton dapat dilihat pada Gambar 30 di halaman selanjutnya.





Gambar 30. Distribusi Frekuensi Tingkat Keefektifan Pembelajaran Perawatan Beton

Berdasarkan Tabel 45 serta diagram *Pie* diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian variabel evaluasi pada tingkat pembelajaran yaitu tingkat keefektifan pada pembelajaran perawatan beton. Menurut hasil penilaian didapatkan hasil yang positif dengan kategori tingkat keefektifan sangat efektif, sebesar 88,89 %. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran perawatan beton masuk dalam kategori sangat efektif.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Pengasih tentang keefektifan *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi profesional guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, meliputi evaluasi pada tingkat reaksi dan tingkat pembelajaran. Berdasarkan analisis data didapatkan hasil sebagai berikut:

#### 1. Tingkat Reaksi (*Reaction Level*)

Evaluasi terhadap tingkat reaksi peserta pelatihan berarti mengukur kepuasan peserta (*customer satisfaction*), (Krikpatrick,2005). Pada dasarnya,

evaluasi pelatihan pada tingkat reaksi dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap program pelatihan yang diikuti berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan oleh peserta (Striono,dkk,2007). Berdasarkan analisis data diketahui bahwa tingkat reaksi peserta terhadap program pelatihan dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

#### **a. Tujuan pelatihan**

Tujuan umum *in House Training* Pekerjaan Beton yang diselenggarakan yaitu untuk meningkatkan kompetensi guru jurusan teknik bangunan SMK Negeri 2 Pengasih. Sedangkan tujuan khusus dari pelatihan ini agar peserta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, sehingga mampu melakukan pekerjaan membuat beton dan menempatkan, perawatan/pemeliharaan secara aman dan selamat, mengenali resiko bahaya yang berpotensi selama proses pekerjaan pembuatan, penempatan dan perawatan beton, menilai faktor-faktor resiko yang akan timbul pada alat dan peralatan, material atau komponen pekerjaan beton, manusia dan lingkungan, termasuk di dalamnya mengembangkan konsep pemecahan masalah untuk mengurangi dan atau meniadakan bahaya selama proses pekerjaan berlangsung. Selain itu, pelatihan yang diselenggarakan juga merupakan wujud kerjasama antara SMK Negeri 2 Pengasih dengan perusahaan yang memberikan pelatihan.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, keefektifan pelatihan di tingkat reaksi pada indikator ketercapaian tujuan diketahui bahwa tingkat keefektifan tujuan pelatihan didapatkan nilai mean sebesar  $6,56 \geq 5,5$  sehingga masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 17 responden dengan tingkat prosentase sebesar 94,44%, masuk kategori baik sebanyak 1 responden dengan

tingkat prosentase sebesar 5,56%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap ketercapaian tujuan pelatihan.

## **b. Materi pelatihan**

Materi yang disampaikan dalam pelatihan *in House Training* pekerjaan beton terdiri beberapa topik bahasan yang dijabarkan pada Tabel 46 sebagai berikut:

Tabel 46. Materi *in House Training* Pekerjaan Beton

<b>No.</b>	<b>Pokok Bahasan</b>	<b>Rincian Bahasan</b>
1.	<i>Overview Safety</i>	a. Keselamatan kerja saat melakukan pekerjaan beton: 1) Pengertian bahaya 2) Kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja 3) Pengertian <i>safety</i> 4) Pengertian resiko b. Identifikasi bahaya di tempat kerja c. Pembahasan keselamatan di tempat kerja d. Penggunaan alat pelindung diri (APD) e. <i>Safety sign</i> f. Kepedulian terhadap lingkungan kerja
2.	<i>Tools &amp; Equipment</i>	a. Penggunaan <i>hand tools</i> b. Penggunaan <i>poer tools</i> c. Prosedur keselamatan dalam menggunakan <i>power tools</i> d. Penggunaan <i>mixer machines</i> e. Perawatan alat
3.	<i>Handle material concrete</i>	a. Sifat umum beton b. Bahan pembentuk beton 1) Material pembentuk semen 2) Material pasir campuran 3) Material agregat kasar campuran c. Proses pembentukan beton d. Aplikasi beton e. Kerusakan struktur konstruksi beton f. Dasar pembuatan pondasi beton g. Syarat pembuatan pondasi beton h. Kelebihan dan kekurangan beton i. Faktor yang mempengaruhi kekuatan beton

No.	Pokok Bahasan	Rincian Bahasan
		j. <i>Mix design</i>
4.	Pengadukan	a. Syarat pengadukan yang disarankan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Pendataan rinci waktu pengadukan</li> <li>2) Proporsi material</li> <li>3) Perkiraan jarak lokasi tuang</li> </ol> a. Waktu dan tanggal pengadukan Pengadukan manual b. Pengadukan dengan mesin
5.	Pengangkutan	a. Pembahasan prosedur pengangkutan beton
6.	Pengecoran	a. Pembahasan prosedur pengecoran b. Pengujian beton: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Uji kuat tekan</li> <li>2) <i>Slump test</i></li> </ol>
7.	Pemadatan	a. Manfaat dari pemadatan beton b. Pembahasan prosedur pemadatan beton
8.	Finishing beton	a. Prosedur finishing beton: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) <i>Finishing</i> awal</li> <li>2) <i>Finishing</i> akhir</li> </ol> b. Waktu untuk melakukan pekerjaan beton
9.	Perawatan beton	a. Macam-macam metode perawatan: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perawatan dengan percikan (<i>spinkling</i>)</li> <li>2) Perawatan dengan perencam (<i>ponding</i>)</li> <li>3) Perawatan dengan menutup</li> <li>4) Pearawatan dengan bahan kimia</li> <li>5) Perawatan dengan sistem uap</li> </ol>
10.	Sambungan beton	a. <i>Expansion joint</i> b. <i>Isolation joint</i> c. <i>Construction joint</i>

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, keefektifan pelatihan di tingkat reaksi pada indikator informasi dan materi pelatihan berkualitas tinggi. Didapatkan nilai mean sebesar  $6,56 \geq 5,5$ , sehingga masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 17 responden dengan tingkat prosentase sebesar 94,44%, dan kategori baik sebanyak 1 responden dengan tingkat prosentase sebesar 5,56%. Sedangkan pada indikator, informasi yang disampaikan akan membantu untuk melaksanakan dan meningkatkan kinerja. Didapatkan nilai mean sebesar

6,72  $\geq$  5,5, sehingga masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 17 responden dengan tingkat prosentase sebesar 94,44%, dan kategori buruk sebanyak 1 responden dengan tingkat prosentase sebesar 5,56%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap materi pelatihan pekerjaan beton.

### **c. Metode pelatihan**

Metode pelatihan yang digunakan menggunakan metode demonstrasi instruksi langsung serta *Problem Based Introduction* (PBI) atau pembelajaran berbasis masalah. Sedangkan media yang digunakan berupa komputer, proyektor, papan tulis dan slide *power point*. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, keefektifan pelatihan di tingkat reaksi pada indikator mempergunakan metode instruksi dan media yang bervariasi. Didapatkan nilai mean sebesar 6,72  $\geq$  5,5, sehingga masuk kategori sangat baik sebanyak 17 responden dengan tingkat prosentase sebesar 94,44%, dan kategori baik sebanyak 1 responden dengan tingkat prosentase sebesar 5,56%. Sedangkan pada indikator, informasi yang disampaikan dimengerti. Didapatkan nilai mean 6,72  $\geq$  5,5, sehingga masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 18 responden dengan tingkat prosentase sebesar 100%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap metode pelatihan yang dibawakan oleh trainer.

#### **d. Waktu pelaksanaan**

*In House Training* pekerjaan beton dilaksanakan selama dua hari yaitu pada tanggal 23-24 September 2014, dengan durasi sebanyak 960 menit. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, keefektifan pelatihan di tingkat reaksi diketahui bahwa tingkat keefektifan waktu pelaksanaan pelatihan didapatkan nilai mean  $6,72 \geq 5,5$ , masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 17 responden dengan tingkat prosentase sebesar 94,44%, masuk kategori baik sebanyak 1 responden dengan tingkat prosentase sebesar 5,56%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap waktu yang disiapkan dalam pelaksanaan pelatihan.

#### **e. Fasilitas pelatihan**

Pelaksanaan *in House Training* pekerjaan beton bertempat di Laboratorium Komputer SMK Negeri 2 Pengasih, dengan fasilitas komputer, ruangan ber-AC, sertifikat, serta konsumsi yang disediakan oleh panitia. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data, keefektifan pelatihan di tingkat reaksi diketahui bahwa tingkat keefektifan fasilitas pelatihan didapatkan nilai mean sebesar  $6,44 \geq 5,5$ , sehingga masuk dalam kategori sangat baik sebanyak 16 responden dengan tingkat prosentase sebesar 89,89%, masuk kategori baik sebanyak 2 responden dengan tingkat prosentase sebesar 11,11%. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta pelatihan merasa puas terhadap fasilitas pelatihan yang diberikan oleh penyelenggara.

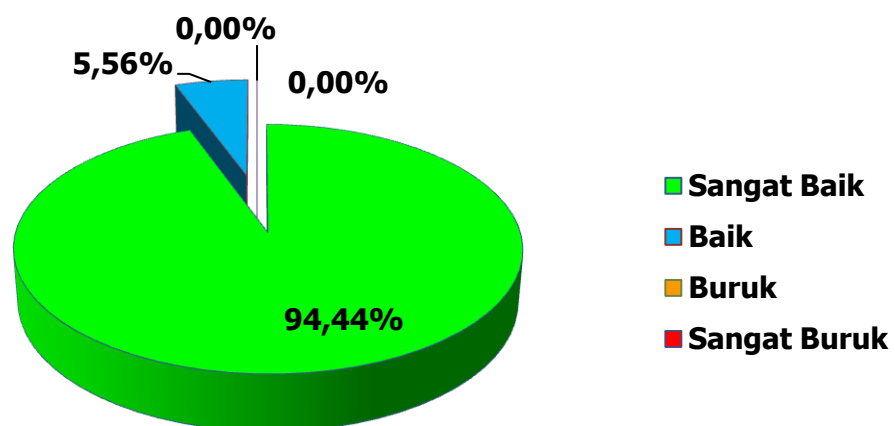
**f. Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan in House Training Pekerjaan Beton**

Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam tingkat reaksi dirangkum menurut kategori mulai dari tingkat kepuasan sangat baik, baik, buruk dan sangat buruk. Rangkuman evaluasi pada tingkat reaksi dapat dilihat pada Tabel 47 dan diagram *Pie* pada Gambar 31 adalah sebagai berikut:

Tabel 47. Keefektifan Pelatihan pada Tingkat Reaksi

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 38,5$	17	94,44	46,17	Sangat Baik
2	28 – 38,5	1	5,56		
3	17,5 – 28	0	0,00		
4	$\leq 17,5$	0	0,00		
Jumlah		18	100,00		

Setelah data hasil rangkuman evaluasi di tingkat reaksi ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase keefektifan pelatihan di tingkat reaksi dapat dilihat pada Gambar 31 sebagai berikut:



Gambar 31. Distribusi Frekuensi Keefektifan Pelatihan Tingkat Reaksi

Program pelatihan dianggap efektif apabila proses pelatihan dirasa menyenangkan dan memuaskan bagi para peserta pelatihan. Sebaliknya, apabila

peserta tidak merasa puas terhadap proses pelatihan yang diikuti maka program pelatihan tersebut dapat dikatakan sangat tidak efektif (Hikmawati,2012). Berdasarkan rangkuman hasil evaluasi pada tingkat reaksi (*reaction*) yaitu kepuasan peserta/guru terhadap program *in House Training* pekerjaan beton masuk kategori sangat baik dalam arti memberikan hasil yang positif dengan tingkat kepuasan tinggi sebesar 94,44%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua peserta *in House Training* pekerjaan beton merasa puas terhadap penyelenggaraan program pelatihan, mulai dari tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, waktu pelatihan dan fasilitas pendukung.

## **2. Tingkat Pembelajaran (*Learning Level*)**

Konsep belajar menurut Krikpatrick (2005), "*learning can be defined as the extend to wich participants change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program*". Belajar dapat didefinisikan sebagai perubahan sikap, bertambahnya pengetahuan, dan atau meningkatnya keterampilan setelah mengikuti pelatihan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan, maupun peningkatan keterampilan (Aman,2009). Evaluasi pada tingkat pembelajaran berarti mengukur seberapa jauh dampak program pelatihan yang diikuti peserta dalam hal peningkatan pengetahuan, keahlian, dan perilaku mengenai suatu hal yang dipelajari dalam pelatihan (Satriono,dkk,2007).

Penelitian ini difokuskan pada evaluasi pengetahuan peserta dalam memahami isi materi *in House Training* Pekerjaan Beton. Untuk mengukur



tingkat pembelajaran peneliti menggunakan tes tertulis dalam bentuk essay yang diberikan kepada peserta di akhir pelatihan. Dengan demikian diperoleh distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data diketahui bahwa tingkat pembelajaran pada masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

#### **a. Menangani material beton**

Pada evaluasi pembelajaran menangani material beton yang membahas materi tentang sifat umum beton, bahan pembentuk beton, proses pembentukan beton, aplikasi beton, dasar pembuatan pondasi beton, kekurangan dan kelebihan beton, faktor yang mempengaruhi kekuatan beton serta *mix design* beton. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai mean sebesar  $14,28 \geq 13,5$  dengan jumlah responden sebanyak 12 orang atau sebesar 66,67% masuk dalam kategori sangat efektif, dan sebanyak 6 orang responden dengan prosentase sebesar 33,33% masuk dalam kategori efektif. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah dari total jumlah peserta *in House Training* pekerjaan beton mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dan memahami materi tentang menangani material beton.

Melihat hasil tersebut, pengetahuan peserta dalam memahami materi menangani material beton diharapkan akan mampu meningkatkan kompetensinya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dikelas dan mengubah tingkah laku guna memberikan contoh yang nyata kepada peserta didiknya.

### **b. Penggunaan alat dan peralatan**

Penggunaan alat dan peralatan mencakup pembahasan tentang penggunaan *hand tools*, penggunaan *power tools*, prosedur keselamatan dalam menggunakan *power tools*, penggunaan *mixer machines*, dan peralatan alat. Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai mean sebesar  $20,56 \geq 20,25$ , sebanyak 8 orang responden dengan tingkat prosentase sebesar 44,44 % masuk dalam kategori sangat efektif, dan sebanyak 12 orang responden dengan tingkat prosentase sebesar 55,56% masuk dalam kategori efektif. Walaupun dari nilai prosentase kategori sangat efektif lebih rendah dari kategori efektif, namun dari hasil perhitungan mean untuk pembelajaran penggunaan alat dan peralatan masuk dalam kategori sangat efektif.

Hasil tersebut kemungkinan terjadi karena alat dan peralatan standar yang digunakan di perusahaan pemberi pelatihan, belum semuanya tersedia di SMK Negeri 2 Pengasih sehingga belum banyak dimengerti oleh para peserta karena keterbatasan alat dan peralatan praktikum yang ada di SMK Negeri 2 Pengasih.

### **c. Pengecoran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya. Dapat dilihat bahwa tingkat pembelajaran (*learning level*)/pemahaman peserta terhadap materi pekerjaan pengecoran masuk dalam kategori sangat efektif dengan nilai mean sebesar  $27 \geq 24,75$ , dengan rincian sebanyak 18 responden dengan tingkat prosentase 100% masuk dalam kategori sangat efektif. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh peserta

mampu menjawab pertanyaan tentang pekerjaan pengecoran. Melihat hasil tersebut, pengetahuan peserta dalam memahami materi pekerjaan pengecoran diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dan mengubah tingkah laku guna meningkatkan kompetensi peserta didik.

#### **d. Pengujian *slump***

Pada materi pembelajaran pengujian *slump* berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Dapat dilihat bahwa tingkat pembelajaran/pemahaman peserta terhadap materi pengujian *slump* masuk dalam kategori sangat efektif dengan nilai mean sebesar  $12,17 \geq 11,25$ . Dengan rincian kategori sangat efektif sebanyak 16 responden dengan prosentase sebesar 88,99% dan kategori efektif sebanyak 2 responden dengan tingkat prosentase sebesar 11,11%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah dari total jumlah peserta *in House Training* pekerjaan beton mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dan memahami materi tentang pengujian slump.

#### **e. Pekerjaan *finishing***

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada sub bab sebelumnya. Diketahui bahwa tingkat pembelajaran/pemahaman peserta terhadap materi pekerjaan finishing masuk dalam kategori sangat efektif dengan nilai mean sebesar  $4,53 \geq 4,5$ . Dengan rincian kategori sangat efektif sebanyak 11 responden dengan tingkat prosentase sebesar 61,11% dan kategori efektif sebanyak 7 responden dengan tingkat

prosentase sebesar 38,89%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah dari total jumlah peserta *in House Training* pekerjaan beton mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dan memahami materi tentang pekerjaan finishing.

#### **f. Perawatan**

Materi tentang metode perawatan beton yang mencakup metode perawatan dengan percikan (*springkling*), perawatan dengan merendam (*ponding*), perawatan dengan bahan kimia dan perawatan dengan sistem uap. Didapatkan hasil analisis bahwa tingkat pembelajaran/pemahaman peserta terhadap materi pekerjaan beton, masuk dalam kategori sangat efektif, dengan nilai mean sebesar  $2,89 \geq 2,25$ . Dengan rincian kategori sangat efektif sebanyak 16 responden dengan tingkat presentase sebesar 88,99% dan kategori efektif sebanyak 2 responden dengan tingkat prosentase 11,11%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa lebih dari setengah dari total jumlah peserta *in House Training* pekerjaan beton mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dan memahami materi tentang perawatan beton.

#### **g. Keefektifan Pembelajaran *in House Training* Pekerjaan Beton**

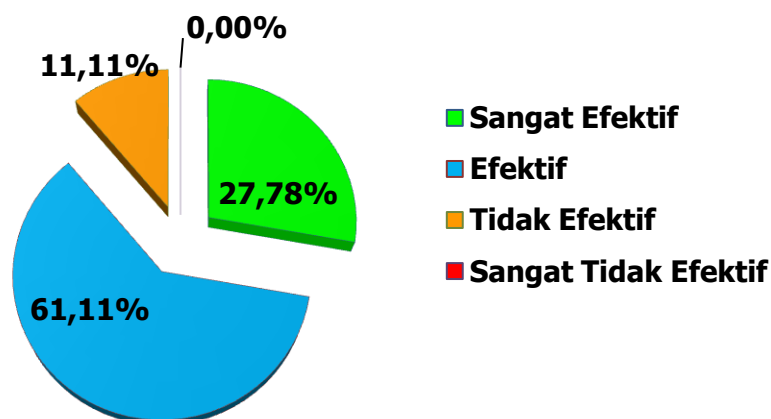
Berdasarkan pembahasan dari masing-masing indikator pada tingkat pembelajaran nilai dari masing-masing butir soal ditotal sehingga didapatkan distribusi frekuensi jawaban dan dianalisis tingkat kategorinya dengan menggunakan nilai standar kompetensi sebagai *cut off point*. Peserta pelatihan dinyatakan kompeten apabila mendapatkan nilai  $>70$ . Pada tingkat pembelajaran

untuk mendeskripsikan kategori dengan bantuan nilai standar kompetensi, pembagian 4 kategori, yaitu: (1) kategori sangat efektif dengan daerah dari  $(70+ SD_i)$  ke atas; (2) kategori efektif dengan daerah dari  $> 70$  sampai dengan  $(70+ SD_i)$ ; (3) kategori tidak efektif dengan daerah dari  $\geq 70$  sampai dengan  $(70-SD_i)$ ; (4) kategori sangat tidak efektif dengan daerah dari  $(70-SD_i)$  ke bawah. Besaran nilai  $SD_i$  didapatkan dari  $\frac{1}{2} \times \frac{1}{3} \times (\text{skor tertinggi ideal} - \text{skor terendah ideal})$ . Hasil analisis keefektifan *in House Training* pekerjaan beton disajikan pada Tabel 48 serta diagram *Pie* sebagai berikut:

Tabel 48. Keefektifan Pelatihan pada Tingkat Pembelajaran

No	Skor	Frekuensi	Relatif (%)	Mean	Kategori
1	$\geq 86,7 - 100$	5	27,78	<b>80,03</b>	<b>Efektif</b>
2	$> 70 - 86,7$	11	61,11		
3	$< 70 - 53,3$	2	11,11		
4	$\leq 53,3$	0	0,00		
<b>Jumlah</b>		<b>18</b>	<b>100</b>		

Setelah data hasil rangkuman evaluasi di tingkat pembelajaran ditabelkan, kemudian data digambarkan dalam bentuk diagram *Pie*. Hasil penggambaran besarnya prosentase keefektifan pelatihan di tingkat pembelajaran dapat dilihat pada Gambar 32 sebagai berikut:



Gambar 32. Distribusi Frekuensi Keefektifan Pelatihan Tingkat Pembelajaran

Berdasarkan rangkuman hasil evaluasi pada tingkat pembelajaran (*learning*) yaitu pemahaman terhadap materi program *in House Training* pekerjaan beton masuk kategori efektif dalam arti memberikan hasil yang positif, didapatkan nilai mean sebesar 80,03 > nilai standar kompetensi minimum yaitu 70, dengan tingkat keefektifan sangat efektif sebanyak 5 responden dengan prosentase sebesar 27,78%, efektif sebanyak 11 responden dengan prosentase sebesar 61,11% dan tidak efektif sebanyak 2 responden dengan prosentase sebesar 11,11%.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hampir semua *peserta in House Training* pekerjaan beton paham tentang materi pelatihan mulai dari menangani material beton, penggunaan alat dan peralatan, pekerjaan pengecoran, pengujian *slump*, pekerjaan finishing, hingga perawatan beton. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, keefektifan pembelajaran *in house training* pekerjaan beton efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru teknik bangunan SMK Negeri 2 Pengasih.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan tentang keefektifan *in House Training* dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap kegiatan *in House Training* pekerjaan beton, pada kategori sangat baik didapatkan prosentase sebesar 94,44% dan kategori baik didapatkan prosentase sebesar 5,56%, sedangkan nilai mean didapatkan sebesar  $46,17 \geq 38,5$  sehingga tingkat kepuasan peserta pelatihan masuk dalam kategori sangat baik.
2. Keefektifan pembelajaran *in House Training* pekerjaan beton dalam meningkatkan kompetensi guru Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih, pada kategori sangat efektif, efektif dan tidak efektif, didapatkan prosentase berturut-turut sebesar 27,78%, 61,11% dan 11,11%, sedangkan nilai mean didapatkan sebesar  $80,03 > 70$  (nilai standar kompetensi minimum), sehingga keefektifan pembelajaran *in House Training* Pekerjaan beton masuk dalam kategori efektif.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai upaya peningkatan dan perbaikan untuk pelaksanaan *in House Training* yang akan datang. Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

## **1. Bagi SMK Negeri 2 Pangasih**

- a. Melakukan evaluasi keefektifan *in House Training* secara berkala dan berkesinambungan oleh unit yang diberi tanggung jawab terhadap proses penyelenggaraan pelatihan, dimulai dari evaluasi penyelenggara, pelaksanaan, proses dan evaluasi hasil pasca pelatihan.
- b. Menindak lanjuti hasil evaluasi keefektifan pelatihan guna perbaikan dan peningkatan penyelenggaraan pendidikan.
- c. Mengatur jadwal pelatihan yang lebih efektif dan efisien agar semua guru dapat mengikuti kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir kegiatan.
- d. Menerapkan ilmu yang didapatkan di dalam pembelajaran, terutama ilmu tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

## **2. Bagi Peneliti Mendatang**

- a. Diharapkan peneliti yang datang dapat melakukan penelitian tentang evaluasi keefektifan pelatihan dari tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat hasil serta tingkat perilaku secara utuh.
- b. Diharapkan peneliti yang datang dapat melakukan penelitian tentang evaluasi efektifitas pelatihan dengan cara mengukur aspek pengetahuan, perilaku, dan kinerja guru sebelum dan sesudah pelatihan sehingga perubahan pada ketiga aspek tersebut dapat diukur dan dilihat lebih jelas.
- c. Diharapkan penelitian yang akan datang juga mengukur evaluasi keefektifan pelatihan dengan menggunakan dua kelompok pembanding, yaitu membandingkan antara kelompok yang sudah mengikuti pelatihan dengan kelompok yang belum mengikuti pelatihan.



## DAFTAR PUSTAKA

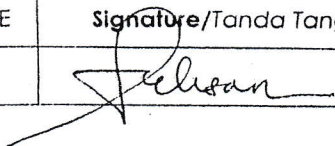






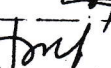
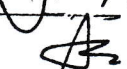










- Achmat, Zakarija. "Merancang Pelatihan yang Efektif". Diakses dari <http://zakarija.staff.umm.ac.id .html>. pada tanggal 26 Januari 2015, Jam 21:30 WIB.
- Alfaris, Sujoko. (2012). "Peningkatan Kemampuan Guru Mata Pelajaran Melalui In House Training". *Jurnal Pendidikan Penabur* (Nomor 18 tahun ke-11). Hlm. 36-55.
- Aman. (2009). "Kajian Model-model Evaluasi Program Pendidikan". *Abstrak*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anggraini, Renita. (2003). Evaluasi Efektivitas Pelaksana Pelatihan Diklatpim Tingkat III dengan Pendekatan Krickpatrick pada Departemen Perindustrian dan Perdagangan Jakarta. *Tesis*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Aqmala, Diana. (2007). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas pelatihan penjualan dan Kompetensi Relasional Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan". *Tesis*. PPs-Universitas Diponegoro
- Atmodiwirio, Soebagio. (2005). Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT Ardadizya Jaya.
- Australian Goverment. (2012). *Handle Concreting Materials*. Australia: Department Of Education, Employment and Workplace Relations.
- Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. (2012). "Kebijakan Pengembangan Profesi Guru". Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
- Chairiah, Siti. (2010). Efektivitas Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru (PLPG) Dalam Menunjang Profesionalisme Guru. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Djamarah, et. al. (2005). *Guru dan Peserta Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rienika Cipta
- Eseryel, Deniz. (2002). Approaches to Evaluation of Training. Theory & Practices. *Jurnal of Educational Technology and Society* (Volume VII, Number 4).
- Fidiyawati. (2012). Efektivitas in House Training dalam Meingkatkan Kompetensi Guru PKn. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

- Gomes, Faustino Cardoso. (2000). *Managemen Sumber Daya Manusia Edisi I*. Yogyakarta: Andi Offest.
- Handoko, Hani. (2003). *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hamalik, Oemar. (2005). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Pengembang Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermansjah, Tamin.D . (2002). *Diklat Sebagai Suatu Sistem*. Jakarta: Lemabaga Administrasi Negara.
- Hikmawati, Dianur. (2012). Evaluasi Efektivitas Program Pelatihan Service Excellence di Rumah Sakit jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Skripsi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Kirkpatrick, dkk. (2005). *Evaluating Training Programs*. San Fransisco: Berret-Koehler Publisher Inc.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Versi 1.4 (2015). Di Akses dari <http://kbbi.web.id> pada tanggal 16 april 2015. Jam 6:15 WIB.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2012). *Kebijakan Pengembangan Profesi guru*. Badan Pengembangan Sumber Daya manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marbun, Rouli Lamria. (2009). *Gambaran Sistem*. Jakarta: FKM Universitas Indonesia
- Matlin, Margaret W. (1998). *Cognition 4<sup>th</sup> edition*. Orlando: Harcourt Brace & Campany.
- Meitaningrum.(2013). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Publik* (Nomor 3 Vol.1). Hlm. 192-199.
- Noe, Raymond a. (2002). *Employee Training and Development*. New York: McGraww Hill Companies.
- Notoadmojo, Soekidjo. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Asdi Mahasatya.

- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 tahun (2009). *Tentang Jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16. (2007). *Standar Kualifikasi Akademik dan kompetensi Guru*. Jakarta: Kemendikbud.
- Rahman, Arif. (2009). Pembinaan Profesional Guru SMK (Kajian Kualitatif pda SMK di Bandung). *Jurnal Tabularasa* PPS UNIMED.(Nomor 1 Vol.6). Hlm 14:26.
- Sagala, Syaiful. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabetha.
- Sastradipoera, Komaruddin. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan, Suatu Pendekatan Manajemen SDM*. Bandung: Kappa Sigma.
- Satriono, dkk. (2007). How to Measure 5 Levels of Training Evaluation. *Intellectual Capital Publishing*. Jakarta.
- Siswoyo, Dwi dkk. (2013). *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Streers, Richard M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfa Beta
- Sugiono. (2014). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfa Beta
- Susilowati, Hani Khotijah. (2010).Efektivitas Proses. *Skripsi*. Jakarta : FISIP UI
- THIESS. (2013). *Carry Out Concrete I*. Balikpapan :TTI
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun (2005). *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun (2003). *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta
- Usman, Moh.Uzer. (2001). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.




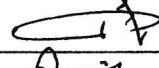
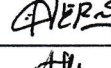




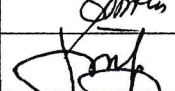







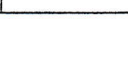

# THIESS

## TRAINING ATTENDANCE SHEET/ DAFTAR HADIR TRAINING

Qualified Trainer / Pengajar	Name/Nama		JDE No. /No. JDE	Signature/Tanda Tangan		
	Ikhsan Royani		271257			
Delivered Training / Pelatihan yang dibawakan		Carry out concrete work 1				
Date / Tanggal	24 Sept 2014	Time Start / Waktu Mulai	Time Finish / Waktu Selesai	Actual Time Taken / Waktu yang digunakan		
		08.00	16.00	8 Jam.		
Training Location / Lokasi Training		SMKN 2 Pengasih Yogyakarta				
No	JDE No/ No. JDE	Employee Name/ Nama Karyawan	Project / Department Lokasi / Departemen	Job Title Jabatan	Employee Signature Tanda Tangan Karyawan	TC USE ONLY
1		Yulianto	SMKN 2 Pengasih	Guru Tkky		
2		Melra	SMKN 2 Pengasih	Guru TGB		
3		GUNDWAN	SMKN 2 Pengasih	Guru TKBB		
4		Akhinul Sanatun	SMKN 2 pengasih	Guru Tkky		
5		Marsudi	SMKN 2 pengasih	Guru Tkky		
6		Prasmantri	- 11 -	Guru TGB		
7		Silmedi	- 11 -	Guru		
8		Gatot S.	- 11 -	Guru		
9		Nanang M	- 11 -	Guru		
10		Sri Hartini	- 11 -	Guru		
11		Dhian FA	- 11 -	Guru		
12		Erna Yuliasari	SMKN 2 Pengasih	Guru		
13		A. Gunawan	- 11 -	Guru		
14		Wahid Resky	- 11 -	Guru		
15		Fajaryanti	SMKN 2 pengasih	Guru		
16		Sudiyanto.	- 11 -	Guru		
17		Margochus	- 11 -	WRT I		
18		Agus Suryanto	- 11 -	Guru		
19						
20						
21						



## TRAINING ATTENDANCE SHEET/ DAFTAR HADIR TRAINING

Qualified Trainer / Pengajar		Name/Nama		JDE No. /No. JDE	Signature/Tanda Tangan	
		Ikhsan Royani		271257		
Delivered Training / Training yang dibawakan		Carry out concrete work 1				
Date / Tanggal		23 Sept 2014	Time Start / Waktu Mulai	Time Finish / Waktu Selesai	Actual Time Taken / Waktu yang digunakan	
			08.00	16.00	8 jam.	
Training Location / Lokasi Training		SMKN 2 Pengasih Yogyakarta				
No	JDE No/ No. JDE	Employee Name/ Nama Karyawan	Project / Department Lokasi / Departemen	Job Title Jabatan	Employee Signature Tanda Tangan Karyawan	TC USE ONLY
1						
2						
3	TKky	Yulianto	SMKN 2 Pengasih	Ita-Prog. Banyunan		
4	TGB	Nanang M-SPD	SMKN 2 Pengasih	Guru		
5	Kky	Marjudin	SMKN 2 Pengasih	WKS !		
6	TKBB	Erna Yuliasari	SMKN 2 Pengasih	Guru		
7	TGB	Sri Hartini	-II-	Guru		
8	Kky	Agus Suryanta	SMKN 2 Pengasih	Guru		
9	TKBB	GUNBWAH				
10	Kky	Akhirul Sanatun	SMKN 2 Pengasih	Guru		
11	TKBB	A. BUNBRI		GURU		
12	TKBB	SUDIYARTO	-II-	GURU		
13	TGB	Gafot.S.	-II-	Guru		
14	Kky	SUMARI	-II-	Guru		
15	TKBB	PREMAO I	-II-	-II-		
16	Kky	MARSUDI	-II-	GURU		
17	TGB	Meira RS	-II-	GURU		
18	TGB	Dhian FA.				
19	PPCL	Wahid Rustogi				
20	TKky	fajarizamsi	-II-	-II-		
21						

Balikpapan, 30 September 2014

Ref No.: 0368.14 /02.05.01.01

Kepada Yth.  
**Bapak Dr. Soenaryo Soenarto**  
**Wakil Dekan I**  
**Fakultas Pendidikan Teknik**  
**Universitas Negeri Yogyakarta**  
**Di Yogyakarta**

**Perihal: Tugas Akhir di PT Thiess Contractors Indonesia**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan Saudara dengan nomor **2298/II34/PL/2014**, dengan ini kami sampaikan bahwa PT Thiess Contractors Indonesia menerima permohonan untuk melakukan penelitian di PT Thiess Contractors Indonesia sebagai Tugas Akhir skripsi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta atas nama:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Program Studi	Judul Penelitian
1	<b>Maris Setyo Nugroho</b>	13505247001	Pend. Teknik Sipil & Perenc. – S1	Efektifitas In-House Training Pekerjaan Beton dari Perusahaan dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Program Keahlian Teknik Bangunan SMK Negeri 2 Pengasih

Demikian tanggapan kami. Atas perhatian Saudara kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami



**Tony Borkett**  
Manager Technical Training & Development

